

ZAŠTITA ZAPOSLENIKA U RH

Šušnjara, Josipa

Undergraduate thesis / Završni rad

2016

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Split, Faculty of economics Split / Sveučilište u Splitu, Ekonomski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:124:284959>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-12-03**

Repository / Repozitorij:

[REFST - Repository of Economics faculty in Split](#)



UNIVERSITY OF SPLIT



**SVEUČILIŠTE U SPLITU
EKONOMSKI FAKULTET**

ZAVRŠNI RAD

ZAŠTITA ZAPOSLENIKA U RH

Mentor:

doc. dr. sc. Tadić Ivana

Student:

Josipa Šušnjara

Split, rujan, 2016.

SADRŽAJ

| | |
|---|-----------|
| 1. UVOD..... | 1 |
| 1.1. DEFINICIJA PROBLEMA | 1 |
| 1.2. CILJ RADA | 1 |
| 1.3. METODE RADA | 2 |
| 1.4. STRUKTURA RADA | 2 |
| 2. TEORIJSKI ASPEKT ZAŠTITE ZAPOSLENIKA | 3 |
| 2.1. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA I UGOVORA O RADU..... | 3 |
| 2.2. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA U RADNOM ODNOSU | 7 |
| 2.3. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA PRED POSLODAVCEM..... | 10 |
| 3. ZAŠTITA ZAPOSLENIKA U RH..... | 13 |
| 3.1. ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH U RH..... | 13 |
| 3.2. ZAŠTITA PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA | 16 |
| 3.3. ZAŠTITA NA RADU..... | 18 |
| 3.4. ZDRAVSTVENA ZAŠTITA ZAPOSLENIKA I PRAVO NA NOVČANU NAKNADU..... | 22 |
| 3.5. MIROVINSKO OSIGURANJE ZAPOSLENIH | 28 |
| 3.6. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU..... | 32 |
| 4. ZAKLJUČAK..... | 34 |
| LITERATURA..... | 36 |
| SAŽETAK..... | 37 |
| SUMMARY..... | 37 |

1. UVOD

1.1. Definicija problema

Prava i zaštita radnika čine temelj odnosa između poslodavca i radnika. Članak 54. Ustava Republike Hrvatske glasi: "Svako ima pravo na rad i slobodu rada. Svako slobodno bira poziv i zaposlenje i svakomu je pod jednakim uvjetima dostupno svako radno mjesto i dužnost." Rad je rad slobodnih ljudi. Sloboda rada je ustavno načelo o radu. Uvrštava se u ustavna poglavlja o ljudskim i socijalnim pravima čovjeka. Ona je temeljno pravo čovjeka u području rada i osobito je zaštićena.

Dobrovoljni pravni odnos između poslodavca i radnika čini radni odnos u okviru kojeg su definirana sva prava, obveze i odgovornosti radnika i poslodavca utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili drugim aktom radnika. Svaka zaposlena osoba ima svoja prava koja joj pripadaju na temelju Ustava, zakona i drugih propisa koji se odnose na rad i radnička prava.

Zaštita zaposlenika u RH obuhvaća niz odredbi i propisa uređenih prije svega Ustavom RH a potom zakonima i ostalim propisima. Prava radnika u RH odnose se na opća prava radnika definirana u Zakonu o radu, potom zaštita privatnosti i dostojanstva radnika, zaštita radnika na radu, zdravstvena zaštita radnika te mirovinsko osiguranje radnika. Svako od navedenih prava radnika uređeno je posebnim zakonom te pravilnicima i ostalim propisima unutra kojih su definirana sva prava, obveze i odgovornosti radnika.

1.2. Cilj rada

Svaki radni odnos uključuje dvije strane poslodavca i radnika, a cilj ovog završnog rada je definirati radni odnos na temelju radnog prava, odnosno pravne grane koja se bavi regulacijom radnih odnosa i svih prava i obveza koja proistječu iz takvog odnosa. Svako pravo radnika može biti povrijeđeno od strane poslodavca, u tom slučaju radnik ima pravo štiti svoja povrijeđena prava pred nadležnim institucijama.

Cilj rada je također navesti sva prava i obveza koje radnik ima unutar RH na temelju Ustava, različitih zakona i propisa koja se odnose na radnička prava i njihovu zaštitu. Potrebno je

provesti analizu različitih prava, obveza i odgovornosti radnika i poslodavca u okviru radnog odnosa unutar RH.

1.3. Metode rada

Teoretski dio rada temelji se na metodama primjerenim istraživanjima u društvenim znanostima kao što su metoda deskripcije stanja i procesa, induktivna i deduktivna metoda zaključivanja, metoda analize i sinteze podataka, metoda klasifikacije i komparacije podataka, metoda generalizacije te metode studije slučaja.

Tijekom izrade rada u samom istraživanju korištene su metode deskripcije uglavnom bazirane na iščitavanju stručne literature, zakona i studije slučaja domaćih i stranih autora.

1.4. Struktura rada

Struktura završnog rada obuhvaća četiri povezana poglavlja; u "Uvodu" se izlaže tema, predmet istraživanja, cilj i metode istraživanja, i opis strukture rada. Drugo poglavlje pod naslovom „Teorijski aspekt zaštite zaposlenika“ definiranjem radnog odnosa između poslodavca i radnika, načelima radnog odnosa te zaštitom radnika pred poslodavcem. U trećem poglavlju pod nazivom „Zaštita zaposlenika u RH“ provedena je analiza prava radnika u RH na temelju različitih zakona i propisa. Peti dio je "Zaključak" u kojem se sumiraju glavni zaključci iz rada.

2. TEORIJSKI ASPEKT ZAŠTITE ZAPOSLENIKA

2.1. Zasnivanje radnog odnosa i ugovora o radu

Radni odnosi su srce društvenih i drugih odnosa ljudi na radu i u vezi s radom. Iz radnog odnosa poistjeću sva prava radnika te njihova zaštita. Radni odnos je osobno pravni odnos: od zasnivanja do prestanka, ali ga prate objektivizirano utvrđeni uvjeti rada, okoliš i organizacija rada. Ima tvrdnji da je pravna narav radnog odnosa samo manjim dijelom osobna.¹ Pravna grana koja regulira radni odnos, tj. sadrži propise o zasnivanju i prestanku radnog odnosa, radnom vremenu, visini plaće, trajanju godišnjeg odmora, zaštiti na radu, zdravstvenom osiguranju radnika i dr. zove se radno pravo.

Radni odnos je dobrovoljan pravni odnos radnika i poslodavca, s pravima, obvezama i odgovornostima utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili drugim aktom.² Iz navedene definicije, može se zaključiti da se radni odnos dobrovoljno uspostavlja, da je riječ o pravnom odnosu, da su subjekti radnog odnosa – radnik i poslodavac, da sadržaj tog odnosa ispunjavaju njihova prava, obveze i odgovornosti, te da su prava, obveze i odgovornosti utvrđene zakonom, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili drugim aktom. Kad govorimo o radnim odnosima prvenstveno govorimo o odnosima između zaposlenika (fizičke osobe) i poslodavca (fizičke ili pravne osobe) nakon zaključivanja ugovora o radu. No, radni odnos također podrazumijeva i odnos organizacije zaposlenika i poslodavaca (reguliran kolektivnim ugovorom), države i zaposlenika te države i poslodavaca (reguliran javnopravnim ugovorom).

Radni odnos prvenstveno se uređuje zakonom unutar pojedine države, a osim zakonom reguliran je i međunarodnim radnim pravom. Potreba za međunarodnim reguliranjem radnih odnosa proizašla je iz ekonomskih interesa poslodavca za ujednačavanjem minimalnih uvjeta rada i konkurentnosti roba, zbog definiranja ekonomskih i socijalnih položaja radnika, migracija radnika, razvijanja međunarodnog tržišta roba i rada, zahtjeva radničkog i sindikalnog pokreta i dr. U skladu s tendencijama razvoja ideja i pokreta za međunarodno

¹ Učur, M. Đ.(2008.): Zaštita osobe u radnom odnosu od načela do realizacije, Pravni fakultet Sveučilišta u Rijeci, Rijeka, str.2.

²Herman, V. et Čupudijija,M. (2011): Osnove radnog prava, Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Osijek, str. 89.

reguliranje radnih odnosa 1919.g. u Parizu osnovana je Međunarodna organizacija rada (MOR).

Bitne sastavnice radnog odnosa su: dragovoljnost, obveza osobnog obavljanja rada (osobnost), subordinacija (podređenost), oneroznost (naplatnost), te trajnost (kontinuitet) poslova (slika 1).³ Ovi su elementi obilježje radnoga odnosa od postupka zasnivanja radnog odnosa pa do prestanka radnog odnosa.

Dragovoljnost – izražava suglasnost, volju radnika i poslodavca za nastanak i trajanje radnog odnosa, tj. radni odnos predstavlja obostrani pristanak subjekata radnog odnosa i bez takvog pristanka (sporazuma) radni odnos nije moguć.

Obveza osobnog obavljanja rada - izražava pravnu obvezu radnika da osobno obavlja preuzeti posao, odnosno radnik preuzeti posao ne može prepustiti drugome, jer je radni odnos strogo osobna i glavna obveza radnika.

Subordinacija (podređenost) - se izražava kao radnikova podčinjenost uputama (instrukcijama, nalogima) poslodavca u obavljanju preuzetog posla. U pravnom smislu subordinacija označava hijerarhijsku podčinjenost radnika u odnosu na poslodavca, a što se, prije svega, odnosi na organizaciju i upravljanje radom te nadzor i kontrolu obavljanja rada.

Oneroznost (naplatnost) - izražava se u pravu radnika na plaću za obavljene rad. Isplata plaće radniku za obavljene rad jedna je od temeljnih obveza poslodavca.

Trajnost (kontinuitet) - izražava se kao stavljanje radnikovih potencijala (fizičkih i umnih) za obavljanje preuzetih poslova. Ti poslovi obavljaju se na određenom radnom mjestu u kontinuitetu što znači da je radnik za cijelo vrijeme trajanja radnog odnosa, a u granicama određenog radnog vremena, na raspolaganju poslodavcu.

³ Herman, V. et Čupudijija, M. (2011): Osnove radnog prava, Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Osijek, str. 90.



Slika 1: Bitne sastavnice radnog odnosa

Izvor: Prikaz autora

Osim sastavnica radnog odnosa razlikujemo i sastavnice radnog odnosa koje su svojstvene samo postupku zasnivanja radnog odnosa kao što su: postojanje potrebe za zasnivanje radnog odnosa i uvjeti za zasnivanje radnog odnosa (slika 2)⁴.

Postojanje potrebe za zasnivanje radnog odnosa

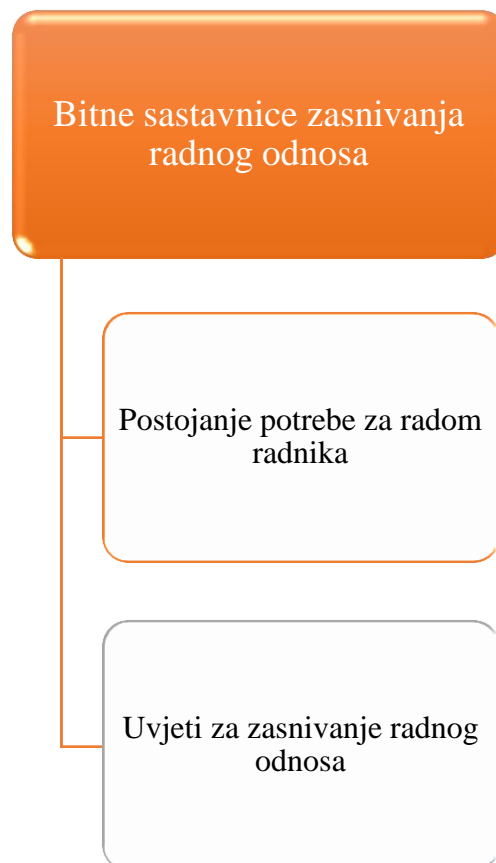
Potreba za radom radnika u tržišnom gospodarstvu trebala bi se utvrđivati ponajprije kao potreba proizišla iz stanja na tržištu, zatim iz potreba tehnološkog proces, te na kraju i kao utvrđena potreba u pravnom aktu tj. aktu odnosno pravilniku o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta ili drugom odgovarajućem aktu. Ovakav stav odgovara ekonomističkom i materijalističkom poimanju rada po kojem je rad izjednačen s robom i nalazi se na tržištu ponude i potražnje.

Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Opći uvjeti za zasnivanje radnog odnosa odnose se na navršene godine života kako bi se mogao obavljati rad. Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, utvrđuju se zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, odnosno pravilnikom o

⁴ Herman, V. et Ćupudijija, M. (2011): Osnove radnog prava, Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Osijek, str. 91.

organizaciji i sistematizaciji poslova. Kao posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa mogu se navesti: stručna sprema, radne sposobnosti, radno iskustvo, znanje stranih jezika, posebne godine života, naročita zdravstvena sposobnost, spol, objavljeni znanstveni ili stručni radovi, visoka prosječna ocjena tijekom školovanja, odrenene osobne osobine, drugi uvjeti.



Slika 2: Bitne sastavnice zasnivanja radnog odnosa

Izvor: Prikaz autora

Zasnivanje radnog odnosa podrazumijeva skup radnji nadležnih tijela kojima poslodavac utvrđuje ispunjava li posloprimac uvjete za određeno radno mjesto, a posloprimac utvrđuje uvjete pod kojima će ostvariti radni odnos. Radni odnos se zasniva **ugovorom o radu**. Ugovor o radu možemo definirati kao ugovor kojim se jedna ugovorna strana (radnik) obvezuje da obavlja određeni rad kod druge ugovorne strane (poslodavca), a ova da joj za to plati odgovarajuću zaradu.⁵ Osnova svih prava i obveza iz radnog odnosa postaje ugovor o

⁵ Herman, V. et Ćupudijija, M. (2011): Osnove radnog prava, Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Osijek, str. 97.

radu, koji ima podršku u kolektivnim ugovorima i u zakonskim odredbama. Ugovor o radu može se promatrati s dva aspekta. Prvom, u kojem ugovor o radu predstavlja akt o zasnivanju radnog odnosa (instrument kojim se zasniva radni odnos), i drugom, kao akt kojim se uređuju prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa. Ugovorom o radu određuju se obveze poslodavca -prava radnika, ali i obveze radnika - prava poslodavca. Ugovorom o radu se precizira radno mjesto radnika, njegovo radno vrijeme, uvjeti u kojima će raditi, ali i ono najvažnije: plaća. Sa aspekta poslodavca, relevantno je da ugovor o radu sadržava odredbe koje čuvaju njegove poslovne tajne, te odredbe o naknadi štete ukoliko je radnik prouzrokuje. Ugovor o radu može se sklopiti na određeno i na neodređeno radno vrijeme; sklapa se u pisanom obliku.

2.2. Zaštita prava radnika u radnom odnosu

Temelj i putokaz u pogledu prava radnika čine načela radnog prava koji su odraz društveno-ekonomskih uvjeta zemlje, osnovnih načela društvene i tehničke organizacije rada, položaja radnika u društvu s njegovim političkim, ekonomskim, socijalnim, građanskim i radnim pravima. Ova načela čine temelj i okvir ustavom utvrđenog jedinstva u položaju svih radnika, a garancija su ekonomske i socijalne sigurnosti i stabilnosti radnika.

Načelo slobode rada, načelo prava na rad, načelo prava na udruživanje, načelo zaštite i sigurnosti radnika te načelo neotuđivosti i zaštite prava iz radnog odnosa čine temelj zaštite prava radnika. Prava na osnovi rada uređuju se i štite ustavom, zakonima i drugim propisima radnopravnog karaktera (pravilnicima, kolektivnim ugovorima, ugovorima o radu).

Načelo slobode rada

Načelo slobode rada podrazumijeva pravo čovjeka da slobodno, bez ikakve prisile, osobno obavlja rad za koji se sam, svojom voljom, odlučio. Sloboda rada ustavna je kategorija, u većini modernih demokratskih država. Prema Ustavu RH „Svatko ima pravo na rad i slobodu rada. Svatko slobodno bira poziv i zaposlenje i svakomu je pod jednakim uvjetima dostupno svako radno mjesto i dužnost.“⁶

Sloboda rada pretpostavlja postojanje ostalih sloboda u društvu, a nadasve: osobne slobode, političke slobode, slobode udruživanja, slobode javnog izražavanja, itd. Sloboda rada

⁶ Ustav RH (pročišćeni tekst): čl. 55. (NN 05/14)

ograničena je kao i sloboda općenito. Prije svega, sloboda pojedinca ograničena je slobodom drugog pojedinca. Sloboda rada ograničena je i društvenim i gospodarskim, te materijalnim uvjetima života i objektivnim mogućnostima u kojima se realizira. Može se zaključiti da se sloboda rada izražava negativno, odnosno kao odsutnost zabrana i ograničenja, a ne stvarne mogućnosti koje pojedinac želi.

Načelo slobode rada manifestira se u svoja tri osnovna oblika⁷:

- Svaki građanin je slobodan da radi samostalno, tj. na vlastitim sredstvima proizvodnje ili rada, ili da svoj rad udruži s radom drugih osoba. Odnosno da stupi u radnopravni odnos kod druge osobe;
- Svaki građanin ima slobodu izbora, odnosno prihvaćanja dopuštenih zvanja ili zanimanja, slobodu da sam izabere poslodavca ili organizaciju kod koje će raditi, slobodu izbora mjesta zaposlenja i vremena osnivanja, trajanja i prestanka radnog odnosa;
- Svaki građanin, kao i pravne osobe moraju se uzdržavati od djelatnosti kojima bi se ograničavala ili ukidala jednaka sloboda rada drugih osoba.

Načelo prava na rad

Načelo prava na rad usko je povezano s načelom slobode rada. U Općoj deklaraciji o pravima čovjeka od 10. prosinca 1948. godine zapisano je:

Članak 23. - 1. Svaka osoba ima pravo na rad, na slobodan izbor svoga rada, na pravedne i zadovoljavajuće uvjete rada i na zaštitu od nezaposlenosti.⁸

Pravo na rad osim što omogućava slobodu rada, obuhvaća i obvezu države da radno sposobnom stanovništvu omogući rad poduzimanjem odgovarajućih mjera intervencije, prije svega, vladine radne politike, te nizom mjera socijalne politike. Ustavom RH propisano je: „Svatko ima pravo na rad i slobodu rada. Svatko slobodno bira poziv i zaposlenje i svakomu je pod jednakim uvjetima dostupno svako radno mjesto i dužnost.“⁹

Načelo prava na udruživanje

Načelo prava na udruživanje izražava slobodu i prava organiziranja udruga radnika (sindikata) i korporativnih udruga poslodavaca. Pravo na udruživanje proizlazi iz potrebe ostvarivanja

⁷ Tintić, N. (1969): Radno i socijalno pravo, Knjiga prva, Radni odnosi (II), Narodne novine, Zagreb, str.158.

⁸ Bercis, P. (2001.): Osloboditi prava čovjeka, Politička kultura, Zagreb, str. 170.

⁹ Ustav RH (pročišćeni tekst): čl. 55. (NN 05/14)

prava i zadovoljavanja posebnih interesa koji proizlaze iz procesa rada koje pojedinci nisu u mogućnosti samostalno ostvarivati. Prema tome, riječ je o interesnim organizacijama putem kojih radnici i poslodavci artikuliraju i ostvaruju svoje interese. „Radi se o procesu koji prema jednoj od definicija predstavlja društvenu interakciju u grupi koja se provodi prihvaćanjem ili pridonošenjem grupnim aktivnostima; potez ili stanje sudjelovanja u nekom djelovanju grupe; povezivanje s drugima u formalnom odnosu koji nosi neka prava i obveze“.¹⁰

Pravo na udruživanje zagantirano je člankom 60. Ustava RH: „Radi zaštite svojih gospodarskih i socijalnih interesa, svi zaposleni imaju pravo osnivati sindikate i slobodno u njih stupati i iz njih istupati. Sindikati mogu osnivati svoje saveze i udruživati se u međunarodne sindikalne organizacije. U oružanim snagama i redarstvu zakonom se može ograničiti sindikalno organiziranje. Poslodavci imaju pravo osnivati udruge i slobodno u njih stupati i iz njih istupati“.¹¹

Načelo zaštite i sigurnosti radnika

Zaštita na radu sastavni je dio radnog procesa i osnovni uvjet produktivnosti rada. To je skup aktivnosti i mjera (tehničkih, pravnih, organizacijskih, ekonomskih, zdravstvenih i drugih), kojima se osiguravaju uvjeti rada bez opasnosti za život i zdravlje.¹² S povijesnog aspekta zaštita na radu obuhvaćala je propise, mjere i sredstva koji su predviđeni za zaštitu života i zdravlja ljudi. U suvremenim uvjetima područje zaštite na radu proširilo se i na zaštitu psihičkog integriteta radnika te zaštitu životne i radne sredine radnika, poslodavaca i trećih osoba. Sukladno tome, zaštita i sigurnost radnika obuhvaćaju: socijalnu zaštitu, zdravstvenu zaštitu, zaštitu na radu, protupožarnu zaštitu, zaštitu osobnosti, zaštitu dostojanstva radnika, ograničenje noćnog rada i prekovremenog rada, posebnu zaštitu određenih kategorija radnika (malodobnika, žena, osoba s invaliditetom i dr.).

Cilj je zaštite na radu da svaka zaposlena osoba u bilo kojoj tvrtki može obavljati svoj radni zadatak, bez ugrožavanja vlastitog ili tuđeg života i zdravlja. Taj se cilj postiže definiranjem određenih pravila ponašanja u određenim okolnostima u obliku pravilnika ili propisa unutar tvrtke. Okvir za donošenje propisa u odnosima zaštite na radu jesu posotjeći društveno-ekonomski i politički odnosi, društvena svijest, poslovni moral, ekonomske zakonitosti, pravni sustav u najširem smislu riječi, ustavni poredak, osnovni gospodarski, politički i pravni

¹⁰ Marinković Drača, D.(2004): Sudjelovanje radnika u odlučivanju, TIM press, Zagreb, str. 8.

¹¹ Ustav RH (pročišćeni tekst): čl. 55. (NN 05/14)

¹² Vukorepa, K. et Burge, A. (2014.): Sigurnost i osnove zaštite na radu, Kontrol biro Duštvo za siguanje kvalitete, Zagreb, str.1.

instituti, znanost i stupanj društveno-ekonomskog razvitka društva i poslodavca te naglašeno stanje socijalnog dijaloga u državi. Cilj im je stvaranje sigurnih uvjeta rada, sprečavanje ozljeda na radu, profesionalnih bolesti, drugih bolesti u vezi s radom, te zaštita radnog okoliša.¹³

Brojnost pravnih vrela koje se odnose na prava zaštite na radu ukazuje na značenje zaštite na radu u svim djelatnostima s brojnim materijalnim, financijskim, stručnim i pravnim obvezama svim subjektima, a posebno poslodavcima, koji moraju održati najveći stupanj fizičkog, društvenog i socijalnog blagostanja radnika različitih zanimanja i profesija.

Načelo neotuđivosti i zaštite prava iz radnog odnosa

Neotuđivost i zaštita prava pripadaju temeljnim načelima svakog pravnog sustava i bitnim čimbenicima vladavine prava i funkcioniranja pravne države. Treba naglasiti i ulogu države u zaštiti prava radnika koja je specifična u odnosu na druge grane prava.

2.3. Zaštita prava radnika pred poslodavcem

Kada govorimo o povredi radničkih prava treba reći da je zahtjev za zaštitu prava (što je u praksi uvriježen naziv za podnesak upućen poslodavcu u slučaju povrede prava iz radnog odnosa), temeljni i polazni institut u ostvarenju i zaštiti prava radnika. Prvi korak prema ostvarenju povrijeđenog prava iz radnog odnosa podnošenje je zahtjeva za zaštitu prava. Ukoliko je radniku neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno (osim u slučaju materijalnog potraživanja), dužan je poslodavcu podnijeti zahtjev za zaštitu prava, kako bi u slučaju negativnog odgovora poslodavca mogao svoje pravo ostvariti sudskim putem. Propuštanje podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ima teško posljedice za radnika. Naime, rok u kojem radnik poslodavcu mora podnijeti zahtjev za zaštitu prava procesnopravne je i prekluzivne prirode, što znači da zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev za zaštitu povrijeđenog prava u roku 15 dana od dana dostave odluke kojom se pravo povrijedilo odnosno od dana saznanja za povredu prava. Često se događa da radnici svoja prava iz neznanje i neupućenosti u propise ne uspiju ostvariti. Stoga je važno upoznati ih s njihovim pravima (i dužnostima), uputiti ih na relevantne propise te ih informirati na koji način mogu svoja prava ostvariti u praksi.

¹³ Učur, M. (2007): Nomotehnika u radnom pravu i pravu zaštite na radu, Veleučilište, Rijeka, str.176.

O povredi prava radnika radi se u slučaju da poslodavac ne ispunjava ugovorom o radu preuzete obveze ili ne ispunjava obveze prema radniku propisane Zakonom o radu, pravilnikom o radu, kolektivnim ugovorom ili nekim drugim propisom odnosno sprječava ostvarenje prava kojega radniku ti propisi ili akti propisuju. Dakle, prava radnika proizlaze iz ugovora o radu, Zakona o radu, drugih propisa, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu.

Razmatrajući Zakon o radu, o povredi prava radnika radi se u sljedećim slučajevima:

- ako poslodavac nije u svezi s nekim pravom iz radnog odnosa primijenio na radnika najpovoljnije pravo (članak 9. regulira da ukoliko je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno);

- ako se radniku ne omogućava korištenje stanke (čl. 73. ZR);

- ako se radniku ne omogućava korištenje tjednog odmora nedjeljom odnosno nekim drugim danom (čl. 75. ZR);

- ako se radniku neopravdano ne omogućava korištenje godišnjeg odmora, odnosno ako mu se za kalendarsku godinu odredi pravo na godišnji odmor u trajanju kraćem od minimuma određenog ZR-om (najmanje četiri tjedna) ili ako mu se za kalendarsku godinu odredi korištenje godišnjeg odmora u trajanju zakonskog minimuma (četiri tjedna), a iz pravilnika o radu ili kolektivnog ugovora proizlazilo bi, prema pravilu primjene za radnika najpovoljnijeg prava, da radnik ima pravo na dulje trajanje godišnjeg odmora; ako se radniku neopravdano ne omogućava prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu i njegovo korištenje;

- ako se radniku zabrani korištenje plaćenog dopusta (čl. 86. ZR);

- ako poslodavac otkaže ugovor o radu radniku/radnici za vrijeme trudnoće, korištenja porodnog dopusta, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno posvojitelja, korištenja posvojiteljskog dopusta i dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju te petnaest dana nakon prestanka trudnoće, odnosno prestanka korištenja tih prava (čl. 34. ZR);

- ako poslodavac otkaže ugovor o radu radniku/radnici za vrijeme trudnoće, korištenja porodnog dopusta, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno

posvojitelja, korištenja posvojiteljskog dopusta i dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju te petnaest dana nakon prestanka trudnoće, odnosno prestanka korištenja tih prava (čl. 42. ZR);

- ako se radniku do dospijeca nije isplatila plaća (čl. 92. ZR);

- ako se radniku 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, ne isplati povećana plaća (čl. 94. ZR);

- ako poslodavac svoje potraživanje prema radniku naplati uskratim dijela isplate plaće odnosno naknade plaće ili njezinog dijela bez suglasnosti radnika (čl. 96. ZR);

- ako se radniku redovito ili izvanredno otkaže ugovor o radu, a za to ne postoje opravdani razlozi;

- ako se radniku redovito otkaže ugovor o radu na određeno vrijeme, ako mogućnost otkazivanja nije bila predviđena ugovorom o radu (čl. 118. ZR);

3. ZAŠTITA ZAPOSLENIKA U RH

Zaštita zaposlenika u RH obuhvaća niz odredbi i propisa uređenih prije svega Ustavom RH a potom zakonima i ostalim propisima. Temeljni zakon kojim je određena zaštita zaposlenika te njihova prava je Zakon o radu (NN/14). Osim Zakona o radu postoje i drugi zaoni koji se odnose na zaštitu i prava zaposlenika u RH a to su: Zakon o zaštiti na radu (NN 71/14, 118/14, 154/14), Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju (NN 80/13, 137/13), Zakon o zdravstvenoj zaštiti (NN 150/08, 71/10, 139/10, 22/11, 84/11, 154/11, 12/12, 35/12, 70/12,144/12, 82/13,159/13, 22/14,154/14,70/16), Zakon o mirovinskom osiguranju (NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15), Zakon o socijalnoj skrbi (NN 157/13, NN 152/14), Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, NN 112/2012), Zakon o zaštiti osobnih podataka (NN 106/12), Zakon o pravu na pristup informacijama (NN 25/13, 85/15), Zakon o porodičnim i roditeljskim potporama (NN 152/14), Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom (NN 157/13,152/14), Zakon o potraživanju radnika u slučaju stečaja poslodavca (NN (86/08, 80/13, 82/15), Zakon o minimalnoj plaći (NN 39/13), te ostali pravilnici, uredbe i drugi propisi koji se odnose na zaštitu zaposlenika i njihova prava.

3.1. Zaštita prava zaposlenih u RH

Postoje niz prava radnika iz radnog odnosa definirana Zakonom o radu (NN/14):

1. Opća prava:

- zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir pri zapošljavanju, napredovanju, stručnom osposobljavanju i drugo,
- sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme – ugovor o radu na određeno vrijeme predstavlja iznimku, koja mora biti opravdana objektivnim razlozima; rad na određeno vrijeme može trajati najduže tri godine kod istog poslodavca,
- poslodavac je dužan radniku osigurati uvjete za rad na siguran način koji ne ugrožava njegov život, zdravlje, čudoređe i zaštitu privatnosti,

- pravo na školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje u skladu s mogućnostima i potrebama rada.

2. Odmori i dopusti:

- pravo na dnevnu stanku u trajanju od trideset minuta koja se ubraja u radno vrijeme;
- pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje dvanaest sati neprekidno (izuzetak su radnici na sezonskim poslovima čiji dnevni odmor traje najmanje deset sati neprekidno, pod uvjetom da se tom radniku u svakom razdoblju od osam dana osigura zamjenski dnevni odmor, u trajanju jednakom propuštenim satima odmora);
- pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, a za maloljetnog radnika u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati;
- pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najmanje četiri tjedna – radnik se prava na godišnji odmor ne može odreći;
- pravo na korištenje godišnjeg odmora u dva dijela, ako se radnik i poslodavac ne dogovore drukčije, s time da u kalendarskoj godini iskoristi najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju;
- pravo prijenosa neiskorištenog dijela godišnjeg odmora i pravo korištenja istog najkasnije do 30. lipnja iduće godine;
- pravo da radnik bude obaviješten o razdoblju korištenja godišnjeg odmora i njegovom trajanju najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora;
- pravo radnika da koristi jedan dan godišnjeg odmora po svom izboru uz obvezu da poslodavca obavijesti o tome najmanje tri dana prije korištenja;
- pravo radnika da tijekom kalendarske godine koristi plaćeni dopust za osobne važne potrebe u ukupnom trajanju od najviše sedam dana (npr. sklapanje braka, porod supruge, teža bolest ili smrt člana uže obitelji).

3. Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja:

- pravo trudnica na jednako postupanje – poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu, niti joj otkazati ugovor o radu zbog trudnoće, te ne smije tražiti od radnice bilo kakve podatke o trudnoći, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo koje joj pripada radi zaštite trudnica;

- pravo trudnice, odnosno žene koja doji dijete da poslodavcu predloži sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima za obavljanje drugih odgovarajućih poslova;
- pravo na korištenje roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, na rad s polovicom punog radnog vremena, na rad u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, na dopust trudnice ili majke koja doji dijete, pravo na rad u skraćenom radnom vremenu radi skrbi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, u skladu sa posebnim propisima, te pravo da se ta razdoblja smatraju radom u punom radnom vremenu ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa;
- zabrana otkaza;
- pravo radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu;
- pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove.

4. Zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad:

- zabrana otkazivanja ugovora o radu za vrijeme privremene nesposobnosti za rad ako je ista uzrokovana ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću;
- pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove radnika koji je privremeno nesposoban za rad;
- pravo zaposlenja na drugim poslovima;
- pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji radniku pripada u slučaju da je radnik pretrpio ozljedu na radu, odnosno obolio od profesionalne bolesti, a nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad;
- prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju.

5. Pravo na plaću i naknadu plaće:

- pravo na jednaku plaću žena i muškaraca za jednaki rad i rad jednake vrijednosti;
- pravo na isplatu plaće nakon obavljenog rada;
- pravo na isplatu u novcu;
- poslodavac je obvezan radniku najkasnije petnaest dana od dana isplate plaćen, naknade plaće ili otpremnine dostaviti obračun plaće koji je ovršna isprava, a u slučaju neisplate ili neisplate u cijelosti dužan je obračun dostaviti radniku do kraja mjeseca u

kojem je isplata dospjela; pravo je radnika zatražiti od poslodavca ovu ispravu, odnosno podnijeti protiv poslodavca prijavu nadležnoj Inspekciji rada;

- pravo na povećanu plaću za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad, za rad nedjeljom, blagdanom ili drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi;
- pravo na naknadu plaće za razdoblja u kojima radnik ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom;
- pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran, te za vrijeme dok se ne provedu mjere zaštite na radu.

6. Otkaz ugovora o radu:

- u slučaju redovitog poslovno uvjetovanog otkaza ugovora o radu, redovitog osobno uvjetovanog otkaza ugovora o radu i u slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu ukoliko radnik ne prihvati novo ponuđeni ugovor, radnik ima pravo na:
 - a) otkazni rok čija dužina se određuje s obzirom na vrijeme koje je radnik neprekidno bio u radnom odnosu kod poslodavca i
 - b) otpremninu koja se ne smije odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca, pod uvjetom da poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada;
- u slučaju otkaza ugovora o radu radnik ima pravo podnijeti poslodavcu zahtjev za zaštitu svojih prava u roku 15 dana od dana primitka odluke o otkazu. Poslodavac ima pravo u daljnjem roku od 15 dana očitovati se na zahtjev za zaštitu prava radnika.

3.2. Zaštita privatnosti i dostojanstva radnika

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno u Zakonu o radu ili drugom zakonu ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom (čl.29. Zakona o radu). Ako je osobne podatke radnika potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, poslodavac mora unaprijed pravilnikom o radu odrediti koje će podatke u tu svrhu prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama.

Sukladno odredbi članka 29. stavka 3. Zakona o radu (NN br. 93/14) osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo poslodavac ili osoba koju za to posebno opunomoći poslodavac. U stavku 6. istoga članka propisana je obveza poslodavca koji zapošljava najmanje dvadeset radnika da imenuje osobu koja uživa povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.

Uzimajući u obzir navedeni članak koji propisuje obvezu poslodavca da imenuje osobu koja će se brinuti o korištenju osobnih podataka, te odredbe Zakona o zaštiti osobnih podataka prema kojima je svaka pravna osoba koja zapošljava više od 20 radnika dužna imenovati osobu za zaštitu osobnih podataka, mišljenja smo da poslodavac koji predstavlja jedno trgovačko društvo može imenovati samo jednu osobu za zaštitu osobnih podataka za sve organizacijske jedinice. Međutim, ukoliko se radi o različitim trgovačkim društvima ili o više povezanih trgovačkih društava unutar jedne grupacije, radi se o više pravnih osoba te je svaka pravna osoba dužna imenovati osobu za zaštitu osobnih podataka.

Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu. Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika. (čl.134. Zakona o radu)

Poslodavac ili osoba imenovana od poslodavca dužna je, u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji. Ako poslodavac u utvrđenom roku ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom. Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada. Za vrijeme prekida rada, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade. Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni. Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa. Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju. (čl.134. Zakona o radu)

3.3. Zaštita na radu

Svaki je poslodavac u Republici Hrvatskoj obavezan organizirati i provoditi zaštitu na radu. Zakonom o zaštiti na radu utvrđene su osnovne obveze koje poslodavac treba ispuniti vezano uz područje zaštite zdravlja i sigurnosti radnika. Zakonom o zaštiti na radu (NN 71/14, 118/14, 154/14) uređuje se sustav zaštite na radu u RH, a osobito nacionalna politika i aktivnosti, opća načela prevencije i pravila zaštite na radu, obveze poslodavaca, prava i obveze radnika i povjerenika radnika za zaštitu na radu, djelatnosti u vezi sa zaštitom na radu, nadzor i prekršajna odgovornost te se osniva Zavod za unapređivanje zaštite na radu i utvrđuje njegova djelatnost i upravljanje. Prema Zakonu, zaštita na radu je sustav pravila, načela, mjera, postupaka i aktivnosti, čijom se organiziranom primjenom ostvaruje i unapređuje sigurnost i zaštita zdravlja na radu, s ciljem sprječavanja rizika na radu, ozljeda na radu, profesionalnih bolesti, bolesti u vezi s radom te ostalih materijalnih i nematerijalnih šteta na radu i u vezi s radom.¹⁴

Obveze poslodavaca prema radniku u pogledu zaštite na radu sukladno „Zakonu o zaštiti na radu“ (NN 71/14, 118/14, 154/14):

- Poslodavac je odgovoran za organiziranje i provedbu zaštite na radu u svim dijelovima organizacije i u svim radnim procesima. Poslodavac je odgovoran za organiziranje i provođenje zaštite na radu, neovisno je li u tu svrhu zaposlio jednog ili više stručnjaka zaštite na radu ili je obavljanje poslova zaštite na radu ugovorio s osobom ovlaštenom za obavljanje tih poslova.(čl.19.)
- Ozljeda na radu i profesionalna bolest koju je radnik pretrpio obavljajući poslove za poslodavca smatra se da potječe od rada i poslodavac za nju odgovara po načelu objektivne odgovornosti. Poslodavac može biti oslobođen odgovornosti ili se njegova

¹⁴ Zakonu o zaštiti na radu (NN 71/14, 118/14, 154/14), čl. 3

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 ne njihove posljedice mogao izbjeći, unatoč provedenoj zaštiti na radu.(čl.25.)

- Poslodavac je obavezan, uzimajući u obzir poslove i njihovu prirodu, procjenjivati rizike za život i zdravlje radnika i osoba na radu, osobito u odnosu na sredstva rada, radni okoliš, tehnologiju, fizikalne štetnosti, kemikalije, odnosno biološke agense koje koristi, uređenje mjesta rada, organizaciju procesa rada, jednoličnost rada, statodinamičke i psihofiziološke napore, rad s nametnutim ritmom, rad po učinku u određenom vremenu (normirani rad), noćni rad, psihičko radno optećenje i druge rizike koji su prisutni, radi sprječavanja ili smanjenja rizika. (čl.18.)
- Poslodavac je obavezan utvrditi i obavljati poslove zaštite na radu u skladu s procjenom rizika, stanjem zaštite na radu i brojem radnika. Poslodavac koji zapošljava do uključivo 49 radnika može poslove zaštite na radu obavljati sam ako ispunjava propisane uvjete ili obavljanje tih poslova može ugovoriti ugovorom o radu sa stručnjakom zaštite na radu. Poslodavac koji zapošljava 50 do uključivo 249 radnika, obavljanje poslova ZNR obavezan je ugovorom o radu ugovoriti sa stručnjakom zaštite na radu. Poslodavac koji zapošljava 250 ili više radnika, obavljanje poslova ZNR obavezan je ugovorom o radu ugovoriti s jednim ili više stručnjaka zaštite na radu.(čl.20.)
- Poslodavac je obavezan, na temelju procjene rizika, osposobiti radnika za rad na siguran način prije početka rada, kod promjena u radnom postupku, kod uvođenja nove radne opreme ili njezine promjene, kod uvođenja nove tehnologije, kod upućivanja radnika na novi posao, odnosno na novo mjesto rada, kod utvrđenog oštećenja zdravlja uzrokovanog opasnostima, štetnostima ili naporima na radu. (čl.27.)
- Poslodavac je obavezan obavješćivati i savjetovati se s radnicima, odnosno njihovim predstavnicima o pitanjima zaštite na radu. Poslodavac je obavezan obavijestiti radnike, povjerenike radnika za zaštitu na radu, stručnjaka zaštite na radu, ovlaštenu osobu ako je s njom ugovorio obavljanje poslova zaštite na radu, i druge osobe o svim rizicima i pomjenama koje bi mogle utjecati na sigurnost i zdravlje radnika. (čl.31. i čl.32.)
- Poslodavac je obavezan osigurati da su mjesta rada koja se koriste u svakom trenutku sigurna, održavana, prilagođena za rad i u ispravnom stanju, u skladu s pravilima zaštite na radu. (čl.41.)

- Poslodavac je obvezan procijeniti rizike i osigurati zaštitu zdravlja i sigurnost radnika izloženih fizikalnim, kemijskim i biološkim štetnim djelovanjima na radu, u skladu s Zakonom ZNR, njegovim provedbenim propisima i pravilima zaštite na radu te posebnim propisima o zaštiti od fizikalnih, kemijskih i bioloških štetnosti.(čl.45.)
- Poslodavac je obvezan provoditi prevenciju stresa na radu ili u vezi s radom koji je uzrokovan osobito čimbenicima kao što su sadržaj rada, organizacija rada, radno okruženje, loša komunikacija i međuljudski odnosi, kako bi sveo na najmanju mjeru potrebu radnika da svladava poteškoće zbog dugotrajne izloženosti intenzivnom pritisku te otklonio mogućnost da se umanju radna učinkovitost radnika i pogorša njegovo zdravstveno stanje.(čl.51.)
- 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 omogućiti postupanje javnih službi nadležnih za zaštitu od požara i spašavanje, u skladu s posebnim propisima. (čl.55.)
- Poslodavac je obvezan provoditi zaštitu nepušača od djelovanja duhanskog dima. Zabranjeno je pušenje na radnim sastancima. Zabranjeno je pušenje na mjestu rada. Poslodavac može pisanim putem dozvoliti pušenje u posebnoj prostoriji, odnosno prostoru na kojima je obvezan postaviti znak dozvoljenog pušenja.(čl. 57.)
- Poslodavac je obvezan osigurati radniku zdravstvenu zaštitu primjerenu rizicima za sigurnost i zdravlje kojima je izložen na radu, u skladu s posebnim propisima koji uređuju mjere zdravstvene zaštite u vezi s radom. (čl. 63.)

Mjere zaštite na radu



Slika 3 Mjere zaštite na radu

Izvor: www.zastitanaradu.eu dostupno na:
http://www.zastitanaradu.eu/images/Obveze_poslodavaca_zastita_na_radu.pdf

Prilikom obavljanja bilo kojeg rada u raznim tehnologijama dolazi do mogućnosti za nastanak ozljeda ili privremenog ili trajnog oštećenja zdravlja radnika. Ozljede se ne događaju samo u proizvodnim procesima koji koriste strojeve što predstavljaju mehaničke opasnosti, već su češće u proizvodnim procesima koji za rad koriste opasne tvari. Da bi se što više spriječilo događanje ozljeda, oboljenja, te profesionalne bolesti radnici moraju biti kvalitetno educirani za rad na siguran način, te upoznati s tvarima koje se koriste u proizvodnji, opasnosti i mjeri zaštite kod rada s njima. Sigurnost na radu se postiže primjenom odgovarajućih pravila i provedbom mjera zaštite na radu, koje su prilagođene rizicima koje se želi spriječiti. Rizik u načelu prvo treba prepoznati, potom proučiti i odabrati odgovarajuću mjeru zaštite za sprečavanje danjih ozljeda prilikom rada. Postoje različite mjere opreza i zaštite kod korištenja i rukovanja sa različitim tvarima koje mogu biti po opasnosti za ljudsko zdravlje i dovesti u opasnost ljudski život. Tako postoje različite mjere zaštite od električne struje, tehničkih plinova u bocama, zračenja, mjere sigurnosti kod rada sa strojevima i uređajima te ručnim alatima, mjere opreza kod korištenja dizalica, ljestvi, skela, mjere zaštite od požara itd. Osnovna znanja o zaštiti od požara obvezatna su za sve radnike bez obzira na vrstu posla.

3.4. Zdravstvena zaštita zaposlenika i pravo na novčanu naknadu

Prava i obveze radnika u vezi s korištenjem pravom iz zdravstvenog osiguranja počinju zasnivanjem radnog odnosa. Status osiguranika ostvaruje se prijavom na obvezna osiguranja pod kojima se smatraju mirovinsko i zdravstveno osiguranje. Prijavu radnika na obvezna osiguranja obvezan je uspostaviti poslodavac. Temelje ostvarivanja prava iz zdravstvenog osiguranja nalazimo najprije u odredbama Zakonu o radu. Kada su stvoreni temelji, uspostavljen status osiguranika, prava u tom statusu ostvaruju se na temelju Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju (NN 80/13. i 137/13.) U okviru Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju, osiguranici definirani čl.7. ZOZO, imaju pravo na zdravstvenu zaštitu te pravo na novčanu naknadu.

Načela i mjere zdravstvene zaštite u RH, prava i obveze osoba u korištenju zdravstvene zaštite uređene su Zakonom o zdravstvenoj zaštiti. Zakon o zdravstvenoj zaštiti definira zdravstvenu zaštitu radnika kao specifičnu zdravstvenu zaštitu koja obuhvaća u prvom redu preventivne poslove vezane uz stvaranje i održavanje sigurne i zdrave radne sredine koja omogućuje optimalno fizičko i mentalno zdravlje na radu i prilagođavanje rada sposobnostima zaposlenika.

Mjere zdravstvene zaštite u vezi s radom i radnim okolišem koje poslodavci moraju osigurati su¹⁵: 1) mjere za sprječavanje i otkrivanje profesionalnih bolesti, sprječavanje ozljeda na radu i pružanje odgovarajuće prve pomoći; 2) mjere za zaštitu zdravlja radnika koji su na radnom mjestu izloženi posebnim opasnostima za zdravlje; 3) mjere zdravstvene zaštite propisane posebnim propisima; 4) mjere zaštite radi sprječavanja nastanka ozljeda oštrim predmetima za zdravstvene radnike koji neposredno o vidu zanimanja pružaju zdravstvenu zaštitu i za nezdravstvene radnike koji se mogu ozlijediti oštrim predmetima. Radi osiguranja zdravstvenog nadzora primjerenog rizicima za sigurnost i zdravlje na radu kojima je izložen radnik, poslodavac je obvezan radniku, jednom u pet godina, na njegov zahtjev osigurati zdravstveni pregled.

¹⁵ Zakon o zdravstvenoj zaštiti (NN 150/08, 71/10, 139/10, 22/11, 84/11, 154/11, 12/12, 35/12, 70/12,144/12, 82/13,159/13, 22/14,154/14,70/16), čl.19.

Specifičnu zdravstvenu zaštitu radnici ostvaruju sukladno Zakonu o obveznom zdravstvenom osiguranju. Specifična zdravstvena zaštita radnika obuhvaća¹⁶: 1. liječničke preglede i dijagnostičke postupke radi utvrđivanja radne sposobnosti; 2. praćenje zdravstvenog stanja radnika; 3. preventivne preglede radnika s obzirom na spol, dob i uvjete rada te pojavu profesionalne bolesti i ozljede na radu; 4. davanje savjeta o zdravlju, sigurnosti, organizaciji rada i zaštitnim sredstvima; 5. organiziranje pružanja prve pomoći i hitnih medicinskih intervencija na mjestu rada; 6. praćenje i analizu pobola s osnove ozljeda na radu i profesionalnih bolesti; 7. stalnu skrb o boljoj prilagođenosti rada, uključujući vrijeme, način i uvjete rada; 8. sudjelovanje u obavješćivanju, stručnom osposobljavanju i obrazovanju iz zaštite zdravlja na radu, sigurnosti na radu i organizacije rada; 9. ocjenjivanje uvjeta rada na pojedinom radnom mjestu radi zaštite radnika od ozljeda na radu i profesionalnih bolesti u vezi s radom; 10. promociju zdravlja i zdravstveno prosvjećivanje; 11. sudjelovanje u mjerama profesionalne rehabilitacije radnika; 12. provođenje dijagnostičkih postupaka radi utvrđivanja profesionalnih bolesti.

Specifična zaštita propisuje se radi očuvanja nesmetanog duševnog i tjelesnog razvitka mladeži, zaštite žena od rizika koji bi mogli ugroziti ostvarivanje materinstva, zaštite invalida i profesionalno oboljelih osoba od daljnjeg oštećenja zdravlja i umanjenja njihove radne sposobnosti, zaštita starijih zaposlenika u granicama primjerenim njihovoj životnoj dobi. Dužnost je poslodavca da takvim zaposlenicima osigura usluge službe medicine rada u mjeri nužnoj za provođenje zdravstvenog nadzora koji je primjeren opasnostima i štetnostima za zdravlje i sigurnost zaposlenika.

Specifičnu zdravstvenu zaštitu radnika provode zdravstvene ustanove, trgovačka društva koja u svom sastavu imaju djelatnost medicine rada te specijalisti medicine rada u privatnoj praksi s kojima Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje zaštite zdravlja na radu sklapa ugovor o provođenju zdravstvene zaštite. Mjere specifične zdravstvene zaštite radnika iz obveznog zdravstvenog osiguranja zaštite zdravlja na radu koje osigurava Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje zaštite zdravlja na radu, odnosno mjere koje provode poslodavci, specijalisti medicine rada i zavod nadležan za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu određene su posebnim propisom.

¹⁶ Zakon o zdravstvenoj zaštiti (NN 150/08, 71/10, 139/10, 22/11, 84/11, 154/11, 12/12, 35/12, 70/12, 144/12, 82/13, 159/13, 22/14, 154/14, 70/16), čl.20.

Pravo na novčane naknade

Pravo na naknadu plaće pripada osiguraniku u vezi s korištenjem zdravstvene zaštite iz obveznoga zdravstvenog osiguranja, odnosno drugih okolnosti utvrđenih ZOZO (čl.39.), ako je:

1. privremeno nesposoban za rad zbog bolesti ili ozljede, odnosno ako je radi liječenja ili medicinskih ispitivanja smješten u zdravstvenu ustanovu,
2. privremeno spriječen obavljati rad zbog određenog liječenja ili medicinskog ispitivanja koje se ne može obaviti izvan radnog vremena osiguranika,
3. izoliran kao kliconoša ili zbog pojave zaraze u njegovoj okolini, odnosno privremeno nesposoban za rad zbog transplantacije živog tkiva i organa u korist druge osigurane osobe Zavoda,
4. određen za pratitelja osigurane osobe upućene na liječenje ili liječnički pregled ugovornom subjektu Zavoda izvan mjesta prebivališta, odnosno boravišta osigurane osobe koja se upućuje,
5. određen da njeguje oboljelog člana uže obitelji (dijete i supružnika) uz uvjete propisane ovim Zakonom,
6. privremeno nesposobna za rad zbog bolesti i komplikacija u vezi s trudnoćom i porodom,
7. privremeno spriječen za rad zbog korištenja roditeljnog dopusta i prava na rad u polovici punoga radnog vremena, sukladno propisima o roditeljnim i roditeljskim potporama,
8. privremeno nesposoban za rad zbog korištenja dopusta za slučaj smrti djeteta, u slučaju mrtvorođenog djeteta ili smrti djeteta za vrijeme korištenja roditeljnog dopusta,
9. privremeno nesposoban za rad zbog rane, ozljede ili bolesti koja je neposredna posljedica sudjelovanja u Domovinskom ratu.
10. privremeno nesposoban za rad zbog priznate ozljede na radu, odnosno profesionalne bolesti.

Prema čl. 45. ZOZO, za vrijeme spriječenosti za rad iz prethodno navedenih razloga osiguranik ostvaruje pravo na naknadu plaće koju ne može ostvariti zbog bolesti. Naknada plaće pripada radniku samo za dane odnosno sate za koje bi osiguranik imao pravo na plaću da radi prema propisima o radu. Osiguranik ima pravo na naknadu za bolovanje i u dane

blagdana i neradnih dana ako bolovanje traje i za vrijeme tih dana, za koje bi u slučaju da nije na bolovanju, imao pravo na naknadu plaće na blagdane odnosno neradne dane.

Naknadu plaće u vezi s korištenjem zdravstvene zaštite iz gore navedenih točaka 1. i 2. isplaćuje osiguraniku iz svojih sredstava:

1. pravna ili fizička osoba – poslodavac za prva 42 dana privremene nesposobnosti, kao i za sve vrijeme dok se osiguranik nalazi na radu u trećoj državi na koji ga je uputila pravna ili fizička osoba ili je sam zaposlen u trećoj državi.

2. pravna osoba za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, odnosno pravna ili fizička osoba – poslodavac za osiguranika radnika – invalida rada za prvih sedam dana privremene nesposobnosti.

Dok naknadu plaće za vrijeme privremene nesposobnosti od 43. dana, odnosno osam dana privremene nesposobnosti obračunava i isplaćuje pravna, odnosno fizička osoba – poslodavac, s tim da je Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje obvezan vratiti isplaćenu naknadu plaće u roku od 45 dana od dana primitka zahtjeva za povrat. Naknada plaće za vrijeme privremene nesposobnosti iz gore navedenih točaka 3. do 8. i točke 10. isplaćuje se osiguraniku na teret sredstava Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje od prvog dana korištenja prava. Naknadu plaće iz gore navedene točke 9. Zavod isplaćuje osiguraniku na teret sredstava državnog proračuna. Naknadu plaće za vrijeme privremene nesposobnosti iz gore navedenih točaka 4., 5. i 10. od prvoga dana privremene nesposobnosti obračunava i isplaćuje pravna, odnosno fizička osoba – poslodavac, s tim da je Zavod obvezan vratiti isplaćenu naknadu plaće u slučaju točaka 4. i 5., u roku od 30 dana, a u slučaju točke 10., u roku od 45 dana od dana primitka zahtjeva za povrat.

Prema čl. 37. Zakona o radu, radnik je u slučaju oboljenja obvezan, što je moguće prije, obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana obvezan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju koju izdaje ovlašteni liječnik. Početak i duljinu trajanja privremene nesposobnosti za rad utvrđuje izabrani doktor u ovisnosti o vrsti bolesti. Kada izabrani doktor utvrdi da se zdravstveno stanje osiguranika, čija privremena nesposobnost traje neprekidno najmanje šest mjeseci, poboljšalo i da bi rad u polovini punoga radnog vremena bio koristan za brže uspostavljanje pune radne sposobnosti osiguranika, on može odrediti da osiguranik određeno vrijeme radi polovinu punoga radnog vremena, ali ne dulje od 60 radnih dana.

Doktor je obvezan utvrditi osiguraniku prestanak privremene nesposobnosti kod kojega je nalazom i mišljenjem nadležnog tijela vještačenja mirovinskog osiguranja utvrđena invalidnost zbog opće nesposobnosti za rad ili profesionalne nesposobnosti za rad, s danom zaprimanja obavijesti nadležnog tijela mirovinskog osiguranja. Nadzor nad korištenjem bolovanja obavlja Zavod koji obuhvaća kontrolu u ordinaciji izabranog doktora te neposrednu kontrolu izvan ordinacije, uključujući i kućnu posjetu.

Prava za slučaj priznate ozljede na radu i profesionalne bolesti

Ozljedom na radu prema odredbama ZOZO-u (čl. 66.) smatra se:

1. ozljeda izazvana neposrednim i kratkotrajnim mehaničkim, fizikalnim ili kemijskim djelovanjem, te ozljeda prouzročena naglim promjenama položaja tijela, iznenadnim opterećenjima tijela ili drugim promjenama fiziološkog stanja organizma ako je uzročno vezana uz obavljanje poslova, odnosno djelatnosti na osnovi koje je ozlijeđena osoba osigurana u obveznom zdravstvenom osiguranju,
2. bolest koja je nastala izravno i isključivo kao posljedica nesretnog slučaja ili više sile za vrijeme rada, odnosno obavljanja djelatnosti ili u vezi s obavljanjem te djelatnosti na osnovi koje je osigurana osoba osigurana u obveznom zdravstvenom osiguranju,
3. ozljeda nastala na način opisan u točki 1. koju osigurana osoba zadobije na redovitom putu od stana do mjesta rada i obrnuto, te na putu poduzetom zbog stupanja na posao koji joj je osiguran, odnosno na posao na osnovi kojeg je osigurana u obveznom zdravstvenom osiguranju,
4. ozljeda nastala na način opisan u točki 1. i 2. koja nastane kod osigurane osobe i u okolnostima iz članka 16. ZOZO-a.

Ozljedom na radu, u smislu ZOZO-u (čl.67.), ne smatra se ozljeda, odnosno bolest do koje je došlo zbog:

1. skrivljenog, nesavjesnog ili neodgovornog ponašanja na radnome mjestu, odnosno pri obavljanju djelatnosti, kao i na redovitom putu od stana do mjesta rada i obrnuto (npr. tučnjava na radnom mjestu ili u vremenu dnevnog odmora, namjerno nanošenje povrede sebi ili drugome, obavljanje poslova pod utjecajem alkohola ili opojnih droga, upravljanje vozilom pod utjecajem alkohola ili opojnih droga i sl.),
2. aktivnosti koje nisu u vezi s obavljanjem radnih aktivnosti (npr. radni odmor koji nije korišten u propisano vrijeme, radni odmor koji nije korišten u cilju obnove psihofizičke i

radne sposobnosti nužno potrebne za nastavak radnog procesa, fizičke aktivnosti koje nisu u vezi s radnim odnosom i sl.),

3. namjernog nanošenja ozljede od strane druge osobe izazvanog osobnim odnosom s osiguranom osobom koje se ne može dovesti u kontekst radno-pravne aktivnosti,

4. atake kronične bolesti,

5. urođene ili stečene predispozicije zdravstvenog stanja koje mogu imati za posljedicu bolest.

Pod profesionalnim bolestima podrazumijevaju se bolesti izazvane duljim neposrednim utjecajem procesa rada i uvjeta rada na određenim poslovima. Listu profesionalnih bolesti i poslova na kojima se te bolesti javljaju i uvjeti pod kojima se smatraju profesionalnim bolestima utvrđuje se posebnim zakonom.

Prava za slučaj priznate ozljede na radu, odnosno profesionalne bolesti uključuju¹⁷:

- pravo na zdravstvenu zaštitu (primarnu, specijalističko-konzilijarnu, bolničku, lijekove, dentalno protetsku pomoć, ortopedska i druga pomagala, zdravstvenu zaštitu u inozemstvu) te
- pravo na novčane naknade (naknadu plaće za vrijeme privremene nesposobnosti za rad u iznosu od 100 % od propisane osnovice od prvog dana nesposobnosti za rad, naknadu troškova prijevoza, naknadu za pogrebne troškove).

Pravo na zdravstvenu zaštitu iz obveznog zdravstvenog osiguranja za slučaj priznate ozljede na radu, odnosno profesionalne bolesti ostvaruje se u cijelosti na teret sredstava obveznog zdravstvenog osiguranja, osim u slučaju korištenja lijekova s dopunske liste lijekova HZZO-a koji su upotrijebljeni u liječenju koje je posljedica priznate ozljede na radu ili profesionalne bolesti. Obvezno zdravstveno osiguranje tada osigurava pokriće troškova u visini cijene ekvivalentnog lijeka s osnovne liste lijekova HZZO-a. Naknada plaće za vrijeme privremene

¹⁷ Laušin, V. et Pap, J.(2013.): Djelovanje Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje na području zaštite zdravlja na radu, Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje, st. 289.-290. dostupno na: <https://www.google.hr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=9&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj65eWntzOAhXHL8AKHTmBScQFghIMAg&url=http%3A%2F%2Fhrcaak.srce.hr%2Ffile%2F160110&usg=AFQjCNEgJoik7--9klxDmYwdGMwWoc7abQ&sig2=yWhSP7qEhbNve74oa3Lg8Q&bvm=bv.130731782,d.d24>

nesposobnosti za rad uzrokovane priznatom ozljedom na radu, odnosno profesionalnom bolešću pripada osiguranicima od prvog dana privremene nesposobnosti za rad na teret sredstava obveznog zdravstvenog osiguranja i ostvaruje se sve dok izabrani doktor medicine primarne zdravstvene zaštite, odnosno ovlašteni doktor Zavoda ne utvrdi da je osiguranik sposoban za rad ili dok izvršnim rješenjem nadležnog tijela mirovinskog osiguranja ne bude utvrđena invalidnost osiguranika.

Na temelju Zakona o radu (čl.38.) radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu. Također na temelju Zakona o radu (čl.39.-42.), ozljeda na radu, odnosno profesionalna bolest ne smije štetno utjecati na napredovanje radnika i ostvarenje drugih prava i pogodnosti iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom. Radnik nakon oporavka od bolesti i dopuštenja liječnika na ponovni povratak na posao, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanje tih poslova, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio. U slučaju da radnik ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao; radnik koji je neopravdano odbio zaposlenje na ponuđenim mu poslovima, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu. Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira poslodavac (čl. 43.)

3.5. Mirovinsko osiguranje zaposlenih

Kao što je već navedeno, zasnivanjem radnog odnosa osiguranici stječu prava i obveze na temelju obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja. Obvezni osiguranici mirovinskog osiguranja definirani su Zakonom o mirovinskom osiguranju (čl. 10. - 17.).

Sustav mirovinskog osiguranja u Republici Hrvatskoj čine:

- 1) obvezno mirovinsko osiguranje na temelju generacijske solidarnosti,
- 2) obvezno mirovinsko osiguranje na temelju individualne kapitalizirane štednje,

3) dobrovoljno mirovinsko osiguranje na temelju individualne kapitalizirane štednje.

U staž osiguranja računa se razdoblje provedeno u zaposlenju s punim radnim vremenom prema propisima o radu, odnosno posebnim propisima.

Osobe osigurane prema Zakonu o mirovinskom osiguranju mogu, uz propisane uvjete ostvariti pravo na:

1. mirovinu

2. naknadu zbog tjelesnog oštećenja

Nadalje, mirovina može biti:

- starosna
- prijevremena starosna mirovina
- invalidska mirovina
- privremena invalidska mirovina
- obiteljska mirovina

Na temelju Zakona o mirovinskom osiguranju (čl.33.) Pravo na **starosnu mirovinu** u razdoblju od 1. siječnja 2014. do 31. prosinca 2030. ima osiguranik kada navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.) Pravo na starosnu mirovinu osiguranik ima s navršenih 15 godina mirovinskog staža i:

– u 2031. godini – 65 godina i 3 mjeseca života

– u 2032. godini – 65 godina i 6 mjeseci života

– u 2033. godini – 65 godina i 9 mjeseci života

– u 2034. godini – 66 godina

– u 2035. godini – 66 godina i 3 mjeseca života

– u 2036. godini – 66 godina i 6 mjeseci života

– u 2037. godini – 66 godina i 9 mjeseci života.

Pravo na starosnu mirovinu od 1. siječnja 2038. ima osiguranik kada navršši 67 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

Na temelju Zakona o mirovinskom osiguranju (čl.34.) Pravo na **prijevremenu starosnu mirovinu u razdoblju** od 1. siječnja 2014. do 31. prosinca 2030. ima osiguranik kada navršši 60 godina života i 35 godina mirovinskog staža. Pravo na prijevremenu starosnu mirovinu osiguranik ima s navršenih 35 godina mirovinskog staža i:

- u 2031. godini – 60 godina i 3 mjeseca života
- u 2032. godini – 60 godina i 6 mjeseci života
- u 2033. godini – 60 godina i 9 mjeseci života
- u 2034. godini – 61 godinu
- u 2035. godini – 61 godinu i 3 mjeseca života
- u 2036. godini – 61 godinu i 6 mjeseci života
- u 2037. godini – 61 godinu i 9 mjeseci života

Pravo na prijevremenu starosnu mirovinu od 1. siječnja 2038. ima osiguranik kada navršši 62 godine života i 35 godina mirovinskog staža.

Da bi osiguranik mogao ostvariti pravo na **invalidsku mirovinu** moraju biti ispunjeni sljedeći uvjeti: - postojanje djelomičnog ili potpunog gubitka radne sposobnosti
- uvjet staža.

Prema Zakonu o mirovinskom osiguranju (čl. 39.) djelomični gubitak radne sposobnosti postoji kada kod osiguranika postoji smanjenje radne sposobnosti, a s obzirom na zdravstveno stanje, životnu dob, naobrazbu i sposobnost ne može se profesionalnom rehabilitacijom osposobiti za rad na drugim poslovima, ali može raditi najmanje 70% radnog vremena na prilagođenim poslovima koji odgovaraju njegovim dosadašnjim poslovima, i to iste ili slične razine obrazovanja. Potpuni gubitak radne sposobnosti postoji kada kod osiguranika nastane trajni gubitak radne sposobnosti bez preostale radne sposobnosti. Smanjenje radne sposobnosti postoji kada se kod osiguranika, zbog trajnih promjena u zdravstvenom stanju koje se ne mogu otkloniti liječenjem, radna sposobnost smanji za više od polovice u odnosu na zdravog osiguranika iste ili slične razine obrazovanja. Poslovi prema kojima se ocjenjuje sposobnost za rad obuhvaćaju sve poslove koji odgovaraju njegovim tjelesnim i psihičkim sposobnostima, a smatraju se odgovarajućim njegovim dosadašnjim poslovima. Uzroci

djelomičnog ili potpunog gubitka radne sposobnosti mogu biti bolest, ozljeda izvan rada, ozljeda na radu ili profesionalna bolest.

Ako je djelomični ili potpuni gubitak radne sposobnosti nastao zbog bolesti i / ili ozljede izvan rada prije navršenih 65 godina života, pravo na invalidsku mirovinu osiguranik stječe ako mu navršeni **mirovinski staž** pokriva najmanje jednu trećinu radnog vijeka. Radni vijek računa se od 20. godine života, a odnosi se na broj punih godina od dana kada je osiguranik navršio 20 godina života do dana nastanka djelomičnog ili potpunog gubitka radne sposobnosti. Osiguraniku koji je nakon navršene 20. godine života završio preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij (viša stručna sprema stečena prema ranijim propisima), radni vijek računa se od navršene 23. godine života, a osiguraniku koji je završio preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij (visoka stručna sprema stečena prema ranijim propisima) odnavršene 26. godine života. Razdoblje radnog vijeka skraćuje se za stvarno razdoblje koje je osiguranik:

- proveo na dragovoljnom vojnom osposobljavanju ili obveznom služenju vojnog roka
- bio prijavljen kao nezaposlena osoba nadležnoj službi za zapošljavanje.

Prema Zakonu o mirovinskom osiguranju (čl.56.) **pravo na invalidsku mirovinu** ima osiguranik od dana nastanka djelomičnog ili potpunog gubitka radne sposobnosti. U slučaju kada zahtjev za mirovinu podnese nezaposlena osoba, odnosno osoba koja nije u osiguranju, a djelomični ili potpuni gubitak radne sposobnosti postojao je prije podnošenja zahtjeva, pravo na mirovinu pripada od dana nastanka invalidnosti ako je zahtjev podnesen u roku od šest mjeseci od dana nastanka invalidnosti, a ako je zahtjev podnesen nakon isteka navedenog roka, osiguranik ima pravo na mirovinu najranije šest mjeseci unatrag računajući od prvog dana idućeg mjeseca nakon podnošenja zahtjeva. Početak isplate se u pravilu ne poklapa s danom priznanja prava na mirovinu i ovisi o tome je li osiguranik na dan s kojim je utvrđena invalidnost u osiguranju ili izvan osiguranja ili na bolovanju. Korisniku prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad i korisniku prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti koji je prouzročen bolešću prevodi se to pravo na starosnu mirovinu kada navrši dob propisanu za starosnu mirovinu (navršenih 65 godina života -muškarac, a navršenih 61godinu i tri mjeseca u 2015. godini, 61godinu i šest mjeseca u 2016. godini, 61godinu i devet mjeseca u 2017. godini - žena -uvjeti za starosnu mirovinu u prijelaznom razdoblju za žene).

Invalid rada koji se profesionalnom rehabilitacijom osposobio za rad za druge poslove, a nakon završene rehabilitacije je dugotrajno ostao nezaposlen, ima pravo **na privremenu invalidsku mirovinu** (članak 57. ZOMO) pod sljedećim uvjetima:

- da je nezaposlenost trajala najmanje pet godina nakon završetka rehabilitacije
- da je nezaposlenost trajala do navršene 58. godine života
- da je bez odgađanja prihvaćena ponuda o radu, odnosno da nije odbijen ponuđeni posao od tijela nadležnog za zapošljavanje.

Pravo na privremenu invalidsku mirovinu ima i invalid rada koji je nakon završene rehabilitacije nastavio raditi, ali je naknadno ostao bez posla.

Prema Zakonu o mirovinskom osiguranju (čl.65.) članovi obitelji umrlog osiguranika imaju pravo na **obiteljsku mirovinu**:

- ako je osiguranik navršio najmanje 5 godina staža osiguranja ili najmanje 10 godina mirovinskog staža ili
- ako je osiguranik ispunjavao uvjete dužine mirovinskog staža za stjecanje prava na invalidsku mirovinu ili
- ako je osiguranik bio korisnik starosne, prijevremene starosne ili invalidske mirovine ili
- ako je osiguranik bio korisnik prava na profesionalnu rehabilitaciju.

Ako je smrt osiguranika nastala zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti, članovi obitelji imaju pravo na obiteljsku mirovinu bez obzira na dužinu mirovinskog staža osiguranika.

3.6. Sudjelovanje radnika u odlučivanju

Na temelju čl.140. Zakona o radu, radnici zaposleni kod poslodavca koji zapošljava najmanje dvadeset radnika, osim radnika zaposlenih u tijelima državne uprave, imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom. Radnici imaju pravo na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, izabrati jednog ili više svojih predstavnika (radničko vijeće) koji će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i

interesa. Postupak utemeljenja radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje dvadeset posto radnika zaposlenih kod određenog poslodavca.

Radničko vijeće štiti i promiče interese radnika zaposlenih kod određenog poslodavca, savjetovanjem, suodlučivanjem ili pregovorima s poslodavcem ili od njega opunomoćenom osobom, o pitanjima važnima za položaj radnika. Radničko vijeće pazi na poštivanje ovoga Zakona, pravilnika o radu, kolektivnih ugovora te drugih propisa. Radničko vijeće pazi ispunjava li poslodavac uredno i točno obveze obračunavanja i uplaćivanja doprinosa u skladu s posebnim propisom, te u tu svrhu ima pravo uvida u odgovarajuću dokumentaciju. Radničko vijeće ne smije sudjelovati u pripremanju ili ostvarenju štrajka, isključenja s rada ili druge industrijske akcije, niti se smije na bilo koji način miješati u kolektivni radni spor koji može dovesti do takve akcije. (čl. 148. Zakona o radu).

Na temelju čl.143. Zakona o radu, poslodavac je dužan najmanje svaka tri mjeseca obavijestiti radničko vijeće o:

- 1) stanju, rezultatima poslovanja te organizaciji rada
- 2) očekivanom razvoju poslovnih aktivnosti i njihovu utjecaju na gospodarski i socijalni položaj radnika
- 3) kretanju i promjenama u plaćama
- 4) opsegu i razlozima uvođenja prekovremenog rada
- 5) broju i vrsti radnika koji su kod njega zaposleni, strukturi zaposlenosti (broj radnika zaposlenih na određeno vrijeme, na izdvojenom mjestu rada, putem agencije za privremeno zapošljavanje, koji su privremeno ustupljeni u s njim povezano društvo, odnosno koji su kod njega privremeno ustupljeni iz s njim povezanog društva i slično) te razvoju i politici zapošljavanja
- 7) zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu i mjerama za poboljšanje uvjeta rada
- 8) rezultatima provedenih inspekcijskih nadzora u području rada i zaštite na radu
- 9) drugim pitanjima osobito važnim za gospodarski i socijalni položaj radnika.

Prije donošenja odluke važne za položaj radnika, poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem o namjeravanoj odluci te mora radničkom vijeću dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.

4. ZAKLJUČAK

Radni odnosi su srce društvenih i drugih odnosa ljudi na radu i u vezi s radom. Iz radnog odnosa poistječu sva prava radnika te njihova zaštita. Radni odnos je osobno pravni odnos: od zasnivanja do prestanka, ali ga prate objektivizirano utvrđeni uvjeti rada, okoliš i organizacija rada. Radni odnos prvenstveno se uređuje zakonom unutar pojedine države, a osim zakonom reguliran je i međunarodnim radnim pravom. Bitne sastavnice radnog odnosa su: dragovoljnost, obveza osobnog obavljanja rada (osobnost), subordinacija (podređenost), oneroznost (naplatnost), te trajnost (kontinuitet) poslova. Osim sastavnica radnog odnosa razlikujemo i sastavnice radnog odnosa koje su svojstvene samo postupku zasnivanja radnog odnosa kao što su: postojanje potrebe za zasnivanje radnog odnosa i uvjeti za zasnivanje radnog odnosa.

Temelj i putokaz u pogledu prava radnika čine načela radnog prava koji su odraz društveno-ekonomskih uvjeta zemlje, osnovnih načela društvene i tehničke organizacije rada, položaja radnika u društvu s njegovim političkim, ekonomskim, socijalnim, građanskim i radnim pravima. Načelo slobode rada, načelo prava na rad, načelo prava na udruživanje, načelo zaštite i sigurnosti radnika te načelo neotuđivosti i zaštite prava iz radnog odnosa čine temelj zaštite prava radnika. Prava na osnovi rada uređuju se i štite ustavom, zakonima i drugim propisima radnopravnog karaktera (pravilnicima, kolektivnim ugovorima, ugovorima o radu).

O povredi prava radnika radi se u slučaju da poslodavac ne ispunjava ugovorom o radu preuzete obveze ili ne ispunjava obveze prema radniku propisane Zakonom o radu, pravilnikom o radu, kolektivnim ugovorom ili nekim drugim propisom odnosno sprječava ostvarenje prava kojega radniku ti propisi ili akti propisuju. Prvi korak prema ostvarenju povrijeđenog prava iz radnog odnosa podnošenje je zahtjeva za zaštitu prava

Zaštita zaposlenika u RH obuhvaća niz odredbi i propisa uređenih prije svega Ustavom RH a potom zakonima i ostalim propisima. Temeljni zakon kojim je određena zaštita zaposlenika te njihova prava je Zakon o radu (NN/14). Osim Zakona o radu postoje i drugi zaoni koji se odnose na zaštitu i prava zaposlenika u RH a to su: Zakon o zaštiti na radu (NN 71/14, 118/14, 154/14), Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju (NN 80/13, 137/13), Zakon o zdravstvenoj zaštiti (NN 150/08, 71/10, 139/10, 22/11, 84/11, 154/11, 12/12, 35/12, 70/12,144/12, 82/13,159/13, 22/14,154/14,70/16), Zakon o mirovinskom osiguranju (NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15), Zakon o socijalnoj skrbi (NN 157/13, NN 152/14), Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, NN 112/2012), Zakon o zaštiti osobnih podataka (NN 106/12), Zakon o pravu na pristup informacijama (NN 25/13, 85/15), Zakon o porodičnim i roditeljskim potporama (NN 152/14), Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom (NN 157/13,152/14), Zakon o potraživanju radnika u slučaju stečaja poslodavca (NN (86/08, 80/13, 82/15), Zakon o minimalnoj plaći (NN 39/13), te ostali pravilnici, uredbi i drugi propisi koji se odnose na zaštitu zaposlenika i njihova prava.

Postoje niz prava radnika iz radnog odnosa definirana Zakonom o radu (NN/14): opća prava, odmori i dopusti, zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja, zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad, otkaz ugovora o radu. Svaki radnik ima pravo na zaštitu dostojanstva i privatnosti podataka. U okviru zaštite i prava radnika u RH svaki radnik ima pravo na zdravstveno i mirovinsko osiguranje koji su regulirani posebnim zakonima i propisima.

LITERATURA

1. Bercis, P. (2001.): Osloboditi prava čovjeka, Politička kultura, Zagreb.
2. Herman, V. et Ćupudijija, M. (2011): Osnove radnog prava, Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Osijek
3. Marinković Drača, D.(2004): Sudjelovanje radnika u odlučivanju, TIM press, Zagreb.
4. Tintić, N. (1969): Radno i socijalno pravo, Knjiga prva, Radni odnosi (II), Narodne novine, Zagreb.
5. Učur, M. Đ.(2008.): Zaštita osobe u radnom odnosu od načela do realizacije, Pravni fakultet Sveučilišta u Rijeci, Rijeka.
6. Ustav RH(NN 05/14)
7. Vukorepa, K. et Burge, A. (2014.): Sigurnost i osnove zaštite na radu, Kontrol biro Duštvo za sigurnje kvalitete, Zagreb.
8. Zakon o radu (NN/14)
9. Zakon o zaštiti na radu (NN 71/14, 118/14, 154/14)
10. Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju (NN 80/13, 137/13)
11. Zakon o zdravstvenoj zaštiti (NN 150/08, 71/10, 139/10, 22/11, 84/11, 154/11, 12/12, 35/12, 70/12,144/12, 82/13,159/13, 22/14,154/14,70/16)
12. Zakon o mirovinskom osiguranju (NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15)

SAŽETAK

Osnova odnosa između radnika i poslodavca čini radni odnos. Radni odnos je definiran na temelju radnog prava. Temeljna prava, obveze i odgovornosti radnika i poslodavca iz radnog odnosa uređena su zakonima, pravilnicima, kolektivnim ugovorima i drugim propisima koja se odnose na radnička prava i njihovu zaštitu. Zaštita zaposlenika u RH obuhvaća niz odredbi i propisa uređenih prije svega Ustavom RH a potom zakonima i ostalim propisima. Temeljni zakon kojim je određena zaštita zaposlenika te njihova prava je Zakon o radu. Osim Zakona o radu radni odnosi u RH su uređenim i nizom drugih zakona i propisa koji se odnose na opća prava radnika iz radnog odnosa, zaštitu dostojnstva i privatnosti radnika, zaštita radnika na radu te na zdravstvenu zaštitu radnika i mirovinsko osiguranje radnika.

Ključne riječi: radni odnos, prava radnika, zaštita prava radnika.

SUMMARY

The basis of the relationship between the worker and the employer makes working relationship. The employment relationship is defined on the basis of labor law. Fundamental rights, obligations and responsibilities of workers and employers from employment are regulated by laws, regulations, collective agreements and other regulations relating to workers' rights and their protection. Protection of employees in the Republic of Croatia includes a number of provisions and regulations arranged primarily by the Constitution and then the laws and other regulations. Basic Law which defines the protection of employees and

their rights is the Labour Law. In addition to the Law on labor relations in Croatia are regulated by a series of other laws and regulations relating to the general rights worker from employment, protect the dignity and privacy of workers, protection of workers at work and on the health and sew workers and pension insurance of workers.

Key words: employment, right workers, protection of workers rights.