

PREGLED MIŠLJENJA O PRIMJENI ZAKONA O RADU (NN br. 149/09)

(u daljnjem tekstu: ZOR)

Članak 10. ZOR-a – ugovor o radu na određeno vrijeme

Međutim, odredbom članka 10. stavak 3. Zakona propisano je da iznimno ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati duže od tri godine, ali samo ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika (u kojem slučaju dakle može trajati dok se radnik kojega se zamjenjuje ne vrati na rad) ili je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom. Zakon o radu (NN br. 149/09) propisuje u odredbi članka 10. stavak 1. da se ugovor o radu može iznimno sklopiti na određeno vrijeme, i to za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja. Odredbom članka 10. stavak 2. Zakona postavljeno je vremensko ograničenje prema kojem poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva na neprekinuto razdoblje duže od tri godine.

Promjene pravnog instituta ugovora o radu na određeno vrijeme u ZOR-u ne utječu na valjanost ranije sklopljenih ugovora o radu sukladno Zakonu o radu („NN“ br. 38/95, 54/95, 65/95, 17/01, 82/01, 114/03, 142/03, 30/04, 137/04 - pročišćeni tekst i 68/05-Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, nastavno kao: ZR), tj. sklopljenih prije 01. siječnja 2010. godine, neovisno što je ugovoreno trajanje nekih od takvih ugovora i iza 01. siječnja 2010. godine.

Primjerice, ako je poslodavac „PP“ sa radnikom „RR“ imao ranije sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme za obavljanje poslova pomoćnog radnika u trajanju od 1. ožujka 2006. godine do 15. veljače 2008. godine, te s istim radnikom „RR“ kasnije sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju od 01. ožujka 2008. do 01. ožujka 2010. godine za obavljanje poslova vozača, pri čemu je u oba slučaja prestanak tih ugovora bio unaprijed utvrđen objektivnim razlogom, primjerice izvršenjem tih poslova (tj. ugovorom o poslovnoj suradnji preuzetih poslova od strane poslodavca „PP“ i njegovih poslovnih partnera, zadnji spomenuti ugovor se, samo zbog promjena odredbe o ugovoru o radu na određeno vrijeme u ZOR-u, ne bi smatrao nezakonitim niti bi se nakon stupanja na snagu ZOR-a moglo smatrati da je isti sklopljen na neodređeno vrijeme iz razloga što sa istim radnikom traje neprekinuto razdoblje duže od tri godine.

Prilikom sklapanja svakog ugovora o radu na određeno vrijeme nakon 01. siječnja 2010. godine poslodavac je dužan voditi brigu o svim propisanim uvjetima za sklapanje takvog ugovora, među inim, i o tomu da ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, pri čemu se rad radnika kod toga poslodavca po ugovoru o radu na određeno vrijeme iz vremena prije stupanja na snagu ZOR-a ubraja u spomenuto „neprekinuto razdoblje od tri godine“.

Dakle, u primjeru iz točke 1. ovoga pojašnjenja ako poslodavac „PP“ ima potrebu za radom radnika „RR“ i nakon isteka vremena na koje je sklopljen zadnji ugovor o radu na određeno vrijeme tj. i nakon 1. travnja 2010. godine, neovisno što ta potreba postoji samo neko određeno vrijeme iz valjanih razloga koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja (osim u slučaju kada je razlog sklapanja takvog ugovora zamjena privremeno nenazočnog radnika ili neki drugi objektivni razlog dopušten zakonom ili kolektivnim ugovorom), ne bi više mogao s njim sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme nego ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

U slučaju da poslodavac „PP“ sa istim radnikom „RR“ sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme iz razloga zamjene privremeno nenazočnog radnika ili nekih drugih objektivnih razloga dopuštenih zakonom ili kolektivnim ugovorom, onda takav ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati duže od tri godine (čl. 10. st. 3. ZOR-a) pa je u tom slučaju za zakonitost ugovora o radu na određeno vrijeme odlučan spomenuti objektivni razlog, a nije odlučno njegovo trajanje prije niti poslije stupanja na snagu ZOR-a.

Članak 12. ZOR-a – Oblik ugovora o radu

Odredbom članka 8. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 149/09) propisano je da se radni odnos zasniva sklapanjem ugovora o radu. Nadalje, odredbom članka 12. Zakona propisana je forma sklapanja ugovora o radu na način da se isti sklapa u pisanom obliku, a ukoliko ugovor nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je tada dužan radniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru. Ako poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad koji, sukladno odredbi članka 35. Zakona, ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Ukoliko poslodavac pravna osoba u slučaju kada ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, prije početka rada ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, tada čini prekršaj propisan odredbom članka 294. stavak 1. točka 2. Zakona za koji je predviđena novčana kazna od 61.000,00 do 100.000,00 kuna.

Budući iz Vaših navoda proizlazi sumnja da je poslodavac počinio određene prekršaje podsjećamo Vas da sukladno odredbi članka 288. Zakona o radu radnik može zahtijevati od inspektora rada provođenje inspeksijskog nadzora nad provedbom Zakona i na temelju njega donesenih propisa koji uređuju odnose između poslodavca i radnika.

Članak 43. ZOR-a – Puno i nepuno radno vrijeme

Prema odredbi članka 43. stavka 2. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 149/09) puno radno vrijeme ne smije biti duže od četrdeset sati tjedno. Sukladno navedenoj odredbi poslodavac i radnik ne mogu sklopiti ugovor o radu s radnim vremenom dužim od onog propisanog zakonom, niti bi radnik koji radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca mogao sklapati ugovor o radu s drugim poslodavcem. Također, odredbom članka 43. stavka 6. Zakona propisano je kako radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena.

Međutim, moguće je sklopiti ugovor o radu s nepunim radnim vremenom u kojem se tjedno radno vrijeme kreće u rasponu od jednog sata tjedno pa sve do punog radnog vremena umanjeno za jedan sat. Radnik koji ima sklopljen ugovor o radu s nepunim radnim vremenom kod jednog poslodavca može sklopiti ugovor o radu s nepunim radnim vremenom s drugim poslodavcem, ali pri tome se mora voditi računa da ne dođe do kršenja odredbi iz članka 43. Zakona. Naime, poslodavac pravna osoba koji sklopi ugovor o radu u kojem je puno radno vrijeme ugovoreno u trajanju dužem od zakonom dopuštenoga čini najteži prekršaj propisan odredbom članka 294. stavka 1. točke 17. Zakona, za koji je predviđena novčana kazna od 61.000,00 do 100.000,00 kuna.

Članak 46. ZOR-a – Raspored radnog vremena

Zakon o radu („Narodne novine“ br. 149/09) kao opći propis koji regulira radne odnose u Republici Hrvatskoj nema odredaba o institutu dvokratnog radnog vremena. Međutim, odredbom članka 46. stavka 1. Zakona je propisano da ako dnevni i tjedni raspored radnog vremena nije određen propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu, tada o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom. Nadalje, o rasporedu ili promjeni radnog vremena poslodavac mora radnike obavijestiti najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prevremenog rada.

Prilikom određivanja dvokratnog radnog vremena važno je, među inim, voditi brigu ne samo o tjednim radnim satima, već i o odredbi članka 53. Zakona prema kojoj tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od dvanaest sati neprekidno. U svezi s primjenom čl. 46. st. 3. ZOR-a i vašeg upita o tomu je li sukladno toj odredbi organiziranje raspored radnog vremena u smjenama unutar razdoblja od četiri mjeseca ograničeno samo na jedno četveromjesečno razdoblje u kalendarskoj godini, mišljenja smo da iz spomenute odredbe ZOR-a ne proizlazi takvo ograničenje te da bi se raspored radnog vremena u smjenama sukladno toj odredbi mogao organizirati i u dva, odnosno tri četveromjesečna razdoblja u jednoj godini.

Članak 48. ZOR-a – Noćni rad

U svezi sa upitom o primjeni čl. 48. st. 6. ZOR-a (kojim je uređen raspored radnog vremena noćnih radnika) na radnike-vozače vozila čija je najveća dopuštena masa veća od 3,5 tone, podsjećamo na odredbu čl. 1. Zakona o radu kojom je utvrđeno da se tim Zakonom uređuju radni odnosi u Republici Hrvatskoj, ako drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom, koji je sklopljen i potvrđen u skladu s Ustavom te objavljen, a koji je na snazi, nije drukčije određeno. Budući je Zakonom o radnom vremenu, obveznim odmorima mobilnih radnika i uređajima za bilježenje u cestovnom prijevozu („Narodne novine“ br. 60/08), radno vrijeme za neke radnike, među inim, i za radnike-vozače vozila čija je najveća dopuštena masa veća od 3,5 t. drukčije uređeno, na te radnike se u tom pogledu ne primjenjuju spomenute odredbe Zakona o radu kao općeg propisa, nego odredbe spomenutog posebnog propisa, tj. Zakonom o radnom vremenu, obveznim odmorima mobilnih radnika i uređajima za bilježenje u cestovnom prijevozu. Dakle, u organiziranju radnog vremena spomenutih vozača dužni ste postupati sukladno odgovarajućim odredbama toga Zakona pa nemate potrebu isto uređivati na drukčiji način kolektivnim ugovorom.

Odredbom čl. 48. st. 5. i 6. ZOR-a utvrđeno je koji se radnici smatraju „noćnim radnicima“ te određena ograničenja u smislu trajanja njihovog dnevnog rada po utvrđenom rasporedu radnog vremena.

Uređivanje vremena noćnog rada od iznimne je važnosti zbog definicije noćnog radnika, koje hrvatsko radno zakonodavstvo do sada nije poznavalo. Dakle, noćni radnik je sada definiran kao radnik koji prema svom radnom rasporedu redovito tijekom jednog dana radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom kalendarske godine najmanje jednu trećinu svog radnog vremena radi u vremenu noćnoga rada. Definicija noćnog radnika je bitna jer je upravo prema tim radnicima poslodavac, pri utvrđivanju dnevnog rasporeda radnog vremena dužan voditi osobitu brigu jer po našem mišljenju slijedom ovih odredbi ZOR-a noćni radnici u dnevnom rasporedu radnog vremena ne bi mogli uz osam sati rada tijekom noći bez prekida raditi još četiri sata tijekom dana.

Odredba čl. 51. st. 7. ZOR-a obvezuje poslodavca da noćnom radniku, koji je na radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, utvrdi raspored radnog vremena na način da taj radnik *ne radi duže od osam sati u razdoblju od dvadeset četiri sata u kojem radi noću*. Ova odredba zahtijeva zasigurno promjene u određenim djelatnostima i kod određenih skupina radnika kod kojih je do sada rad bio organiziran na način da radnik po rasporedu radnog vremena dvanaest sati radi, zatim dvadeset četiri sata odmara, zatim dvanaest sati radi pa četrdeset osam sati odmara (ili na sličan način). Budući je navedena norma prisilno pravne (*kogentne*) prirode, svi oni noćni radnici, koji su u radu izloženi osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata u kojem su radili noću, ne smiju raditi duže od ukupno osam sati. Pri tomu smo mišljenja da se razdoblje od dvadeset četiri sata ne promatra kao jedan kalendarski dan, dakle od „0 - 24 sata“, već se promatra kao vremensko razdoblje od dvadeset četiri sata koje započinje početkom rada radnika sukladno utvrđenom dnevnom-tjednom rasporedu rada.

U svezi s pitanjem koji su to poslovi pri kojima je radnik izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, obzirom da navedeni pojmovi nisu definirani ZOR-om, niti ZOR određuje bilo kakve kriterije i mjerila kojima bi se takvi poslovi mogli odrediti u svakom pojedinom slučaju, podsjećamo da se takvi poslovi određuju na temelju propisa koji uređuju područje sigurnosti i zaštite zdravlja na rad i to temeljem Zakona o zaštiti na radu («Narodne novine» br. 59/96, 94/96, 114/03, 100/04, 86/08, 116/08 i 75/09, dalje kao: ZNR) i Pravilnika o izradi procjene opasnosti («Narodne novine» br 48/97, 114/02 i 126/03, dalje kao: Pravilnik). ZNR-om su propisane obveze po kojima je poslodavac dužan procjenjivati opasnosti za život i zdravlje radnika, te je dužan izraditi ili posjedovati procjenu opasnosti za svako radno mjesto, kako bi u svrhu zaštite zdravlja i sigurnosti radnika mogao osigurati sva potrebna sredstva.

Navedena procjena opasnosti mora, sukladno čl. 7. st. 1. pod „c“ Pravilnika, među inim, sadržavati i podatke o *izloženosti opasnostima po radnim mjestima koju je potrebno utvrditi naročito glede mehaničkih opasnosti, padova i rušenja, električne struje, kemijskih tvari, bioloških tvari, požara i eksplozije, vrućih ili hladnih tvari, buke, prašine, vibracija, zračenja, mikroklimе, rasvjete, fizičkih napora, nefiziološkog položaja tijela, psihofizioloških napora i drugo*.

Članak 51. ZOR-a – Obveze poslodavca prema noćnim i smjenskim radnicima

Spomenuta nova odredba ZOR-a koja obvezuje poslodavca da noćnom radniku, koji je na radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, utvrdi raspored radnog vremena na način da taj radnik *ne radi duže od osam sati u razdoblju od dvadeset četiri sata u kojem radi noću*, zahtijeva zasigurno promjene u određenim djelatnostima u kojima je do sada rad bio organiziran na način da radnik po rasporedu radnog vremena dvanaest sati radi, zatim dvadeset četiri sata odmara, zatim dvanaest sati radi pa četrdeset osam sati odmara. Budući je navedena norma prisilno pravne (*kogentne*) prirode, svi oni noćni radnici, koji na osobito teškim ili opasnim poslovima rade najmanje tri sata u noćnom radu, tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata u kojem su radili noću, ne smiju raditi duže od ukupno osam sati. Pri tomu smo mišljenja da se razdoblje od dvadeset četiri sata ne promatra kao jedan kalendarski dan, dakle od „0-24 sata“, već se promatra kao vremensko razdoblje od dvadeset četiri sata koje započinje početkom rada radnika sukladno utvrđenom dnevnom-tjednom rasporedu rada.

Članak 55. ZOR-a – Godišnji odmor

Odredbom članka 55. Zakona o radu („Narodne novine“, br. 149/09.) propisano je da za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, a maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

Iako je najkraće trajanje godišnjeg odmora utvrđeno u tjednima, podsjećamo na odredbu članka 56. stavak 1. Zakona o radu koja propisuje da se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu utvrđuje trajanje godišnjeg odmora duže od spomenutog najkraćeg trajanja tog odmora te *broj radnih dana* koji se uračunavaju u godišnji odmor radnika, te smo stoga mišljenja da bi pri utvrđivanju broja radnih dana godišnjeg odmora radnika, trebalo uzeti njegov tjedni raspored rada.

Članak 59. ZOR-a – Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

U slučaju kada je radnik zaposlen na određeno vrijeme u trajanju od 6 mjeseci on stječe pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u skladu s odredbom članka 59. Zakona o radu („Narodne novine“, br. 149/09.). Trajanje njegovog godišnjeg odmora se izračunava na način da radnik za svakih navršenih mjesec dana rada stječe jednu dvanaestinu broja dana godišnjeg odmora na koje bi imao pravo da ispunjava uvjet za godišnji odmor u punom trajanju. Ako je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora kojeg nije iskoristio, poslodavac mu mora isplatiti naknadu za taj neiskorišteni godišnji odmor.

Iako iz same stipulacije odredbe to izriječno ne proizlazi, a uzimajući u obzir ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor, poslodavac bi u svakom slučaju prije prestanka ugovora o radu morao radniku omogućiti korištenje pripadajućeg godišnjeg odmora, odnosno isplatiti naknadu umjesto njegovog korištenja. Pri utvrđivanju prava na takvu naknadu, uzima se u obzir broj neiskorištenih dana godišnjeg odmora radnika. Dakle, kod promjene poslodavca radnik svoj godišnji odmor za tu kalendarsku godinu mora regulirati kod svog prethodnog poslodavca, bez obzira radi li se o situaciji u kojoj će on moći iskoristiti svoj cijeli godišnji odmor ili samo njegov razmjerni dio.

Sagledavajući institut godišnjih odmora u cijelosti, radnik koji postane stranka novog ugovora o radu nakon 1. srpnja, te je samim time i stekao pravo na „cijeli“ godišnji odmor, morao bi prije prelaska kod novog poslodavca regulirati svoj ostvareni cijeli godišnji odmor. Međutim, ako radnik kod novog poslodavca prelazi u prvom dijelu kalendarske godine, odnosno prije 1. srpnja, a nema prekid između ta dva radna odnosa duži od osam dana, kod starog bi poslodavca ostvario pravo na razmjerni dio, dok bi mu novi poslodavac također trebao omogućiti korištenje razmjernog dijela godišnjeg odmora adekvatnog vremenu koje je radnik tijekom te kalendarske godine proveo kod njega. Na taj način radnik ne bi bio uskraćen u ostvarivanju svog prava na godišnji odmor, a poslodavac ne bi bio opterećen pravom radnika na godišnji odmor kojeg je radnik stekao kod bivšeg poslodavca, a što je i u duhu potrebnog usklađenja Zakona s pravnom stečevinom Europske unije.

Članak 61. ZOR-a – Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

U slučaju kada poslodavac donese odluku o izvanrednom otkazu ugovora o radu, ugovor o radu prestaje s danom dostave izvanrednog otkaza radniku kojem se otkazuje, te stoga poslodavac nije u prilici omogućiti radniku pravo na korištenje neiskorištenog dijela godišnjeg odmora. Tada je poslodavac dužan, sukladno odredbi članka 61. stavka 1. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 149/09), radniku isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora. Pri utvrđivanju prava na takvu naknadu, uzima se u obzir broj neiskorištenih dana godišnjeg odmora radnika.

Pravo na godišnji odmor je pravo koje je Ustavom Republike Hrvatske zajamčeno svakom radniku te se radnik ne može odreći tog prava, a obzirom da prema odredbama Zakona o radu nisu predviđene iznimke koje bi predvidjele slučajeve kada bi se moglo uskratiti korištenje tog prava, mišljenja smo kako i u slučaju izvanrednog otkaza ugovora o radu radnik ima pravo na naknadu za neiskorištene dane godišnjeg odmora.

Članak 63. ZOR-a - Prenošenje godišnjeg odmora u slijedeću kalendarsku godinu

Novi Zakon o radu („Narodne novine“ br. 149/09) koji je stupio na snagu 1. siječnja 2010. godine propisuje u odredbi članka 63. stavka 1. da radnik neiskorišteni dio godišnjeg odmora koji preostane nakon što se iskoristi najmanje dva tjedna godišnjeg odmora u neprekidnom trajanju tijekom kalendarske godine za koju se ostvaruje to pravo (kako je to propisano odredbom članka 62. stavka 2. Zakona o radu), može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine. Međutim, odredbom članka 63. stavka 3. Zakona o radu propisana je iznimka prema kojoj godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije uopće korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski ili posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Dakle, u slučaju korištenja prava na roditeljski, roditeljski ili posvojiteljski dopust radnik ima pravo godišnji odmor prenijeti u slijedeću kalendarsku godinu neovisno o tome je li koristio dio godišnjeg odmora u godini u kojoj je stečen i neovisno o tome je li u toj godini radio.

Članak 64. ZOR-a – Raspored korištenja godišnjeg odmora

Odredbom članka 48. stavak 3. Zakona o radu (NN br. 38/95, 54/95 i 65/95) bilo je propisano da se zaposlenika mora najmanje 30 dana prije korištenja obavijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora. Međutim, Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o radu od 2. ožujka 2001. godine (NN br. 17/01), i to odredbom članka 15. taj rok je skraćen na 15 dana, tako da je u trenutku donošenja odluke o korištenju godišnjeg odmora poslodavac imao obvezu najmanje 15 dana prije početka korištenja

obavijestiti radnika o rasporedu i dužini trajanja godišnjeg odmora.

Sam raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac i to u skladu s kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Pri tome je bio dužan savjetovati se s radničkim vijećem na način propisan odredbom članka 145. Zakona o radu, odnosno sa sindikatom ukoliko radničko vijeće nije osnovano te voditi brigu o željama i potrebama radnika, međutim nije bio u obvezi ta mišljenja zaista i usvojiti. Ujedno napominjemo kako je poslodavac činio teži prekršaj propisan odredbom članka 228.a stavak 11. Zakona ukoliko nije raspored godišnjih odmora utvrdio na način koji je Zakonom propisan.

Dana 1. siječnja 2010. godine stupio je na snagu novi Zakon o radu (NN br. 149/09) prema kojem ubuduće u skladu s odredbom članka 64. poslodavac utvrđuje raspored korištenja godišnjeg odmora najkasnije do 30. lipnja tekuće godine te o tome obavještava radnika najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Sukladno odredbi članka 288. Zakona radnik može zahtijevati od inspektora rada provođenje inspeksijskog nadzora nad provedbom Zakona i na temelju njega donesenih propisa koji uređuju odnose između poslodavca i radnika.

Članak 65. ZOR-a – Plaćeni dopust

Zakon o radu („Narodne novine“ br. 149/09) u odredbi članka 65. stavka 6. propisuje da radnici-dobrovoljni darivatelji krvi ostvaruju pravo na jedan slobodan dan s naslova dobrovoljnog darivanja krvi, a ostvaruju ga u tijeku kalendarske godine sukladno radnim obvezama. Međutim, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu moguće je odrediti da radnici- dobrovoljni darivatelji krvi ostvare više od jednog slobodnog dana s tog naslova. Prema tome, ukoliko kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, radnik ima pravo na jedan slobodan dan za svako darivanje krvi. Obzirom da u Zakonu izričito piše kako se slobodan dan s naslova dobrovoljnog darivanja krvi koristi tijekom kalendarske godine, mišljenja smo da nema mogućnosti za prenošenjem slobodnog dana u sljedeću kalendarsku godinu.

Članak 66. ZOR-a - Neplaćeni dopust

Prema odredbi članka 66. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 149/09) poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, s tim da za vrijeme trajanja neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno. U slučaju kad poslodavac odobri radniku korištenje prava na neplaćeni dopust, ne dolazi do prestanka radnog odnosa kod navedenog poslodavca, već radni odnos i dalje traje te se i „mirovanje radnog odnosa uračunava u neprekidno trajanje radnog odnosa“ (presuda Vrhovnog suda Republike Hrvatske, broj: Rev-1671/1999-2, od 10. svibnja 2001. godine).

Obzirom da se u predmetnom slučaju radi o prelasku na novo radno mjesto, te da radnik ne može biti istovremeno u radnom odnosu s punim radnim vremenom kod dva poslodavca, ne bi moglo doći do primjene instituta neplaćenog dopusta.

Odredbom članka 2. stavka 3. Zakona o radu također je propisano kako fizička osoba koja je kao član uprave, izvršni direktor ili u drugom svojstvu prema posebnom zakonu, pojedinačno i samostalno ili zajedno i skupno, ovlaštena voditi poslove poslodavca, može kao radnik u radnom odnosu obavljati određene poslove za poslodavca te se sukladno članku 2. stavku 4. Zakona o radu na tu osobu ne primjenjuju odredbe Zakona o prestanku ugovora o radu.

Članak 78. ZOR-a – Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Ako ovlašteno tijelo utvrdi da kod radnika postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje tog tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu u pisanom obliku za obavljanje poslova za koje je on sposoban, koji što je više moguće moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio. Radi osiguranja takvih poslova poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da radniku osigura odgovarajuće poslove (članak 78. Zakona o radu - NN br. 149/09, nastavno: ZOR).

Radnik od poslodavca može tražiti ostvarenje i zaštitu prava koja mu pripadaju sukladno odredbama članka 129. i 132. ZOR-a, a budući je propust poslodavca da postupi sukladno propisanoj obvezi u spomenutom članku 78. ZOR-a u kaznenim odredbama ZOR-a sankcioniran kao teži prekršaj poslodavca, radnik može o navedenim propustima poslodavca obavijestiti i nadležnog inspektora rada radi poduzimanja mjera iz njegove nadležnosti. Radniku kod kojeg postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac može otkazati samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća i to ako dokaže da je poduzeo sve što je u njegovoj moći da takvom radniku osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako dokaže da je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji

odgovaraju njegovom sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe odnosno tijela (članak 79. stavak 1. ZOR-a).

Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz, odnosno ako isto nije utemeljeno i ne postoji sindikalni povjerenik koji ima sva prava i obveze radničkog vijeća, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka (članak 79. stavak 2. ZOR-a).

Članak 93. ZOR-a - Zakonska zabrana natjecanja

Institut zakonske zabrane natjecanja radnika s poslodavcem reguliran je odredbom članka 93. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 149/09) na način da radnik ne smije bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac. Zakonska zabrana natjecanja počinje zasnivanjem radnog odnosa i traje sve do prestanka radnog odnosa ili dok poslodavac radniku ne izda odobrenje za obavljanjem poslova iz svoje djelatnosti.

Obzirom da Zakonom nije propisan oblik u kojem se odobrenje daje, moguće je da se ono izda i u usmenom obliku, pa čak i prešutno. Nadalje, odredbom članka 93. stavka 4. Zakona propisano je kako se smatra da je poslodavac dao radniku odobrenje ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti. Poslodavac ima mogućnost opozvati odobrenje koje je izričito dao ili je na njega prešutno pristao, pri čemu učinci takvog opoziva nastupaju istekom vremenskog razdoblja koje odgovara roku koji je propisan ili ugovoren za otkaz ugovora o radu (članak 93. stavak 5. Zakona o radu).

Članak 104. ZOR-a - Načini prestanka ugovora o radu

Odredbom članka 104. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 149/09) propisano je da ugovor o radu prestaje kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore. Dakle, ukoliko i poslodavac i radnik žele nastavak radnog odnosa i nakon što radnik navrší šezdeset pet godina života, dužni su se o tome sporazumjeti.

U slučaju kada poslodavac otkazuje ugovor o radu radniku koji nije navršio šezdeset pet godina života, dužan je primjenjivati zakonske odredbe o najmanjem trajanju otkaznog roka (članak 114. Zakona) i o visini otpremnine (članak 119. Zakona). Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu mogu se odrediti i povoljniji uvjeti od onih određenih Zakonom, pa je tako moguće da se onim radnicima kojima ugovor o radu prestaje u svezi s ostvarivanjem prava na mirovinu, isplate otpremnine koje su posebno utvrđene kolektivnim ugovorom.

Ako radni odnos prestaje ispunjenjem uvjeta iz članka 104. stavka 3. Zakona, ne dolazi do primjene obveze poslodavca o isplati otpremnine i pravu radnika na otkazni rok, budući se u tom slučaju ne radi o otkazivanju ugovora o radu, već o posebnom, Zakonom propisanom načinu prestanka istog.

Članak 124. i 129. ZOR-a - Vraćanje radne knjižice

U svezi s Vašim dopisom kod nas zaprimljenim 17. veljače 2010. godine kojim ukazujete na probleme koje imate s poslodavcem u pogledu povrata radne knjižice nakon prestanka radnog odnosa i ukazujete na sadržaj „odredbe 243. Zakona o radu“ kojom je kako navodite isto uređeno, podsjećamo Vas da je od 01. siječnja 2010. godine stupio na snagu novi Zakon o radu („NN“ 149/09, dalje kao: ZOR) kojim je zbog problema u primjeni, među inim, ZOR-om malo drukčije uređena i obveza poslodavca u pogledu povrata radne knjižice. Točnije, sukladno odredbi čl. 291. st. 3. ZOR-a poslodavac je dužan radniku vratiti radnu knjižicu nakon prestanka ugovora o radu. Nadalje, iz odredbe čl. 124. st. 2. ZOR-a slijedi obveza poslodavca da u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa. Budući je i radna knjižica isprava, mišljenja smo da se i na njen povrat primjenjuje spomenuti rok od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa. Ako poslodavac obvezu povrata radne knjižice ne bi izvršio sukladno navedenim odredbama podsjećamo da su Kaznenim odredbama ZOR-a utvrđene sankcije za kršenje te obveze pa se u tom smislu možete obratiti Državnom inspektoratu koji je nadležan nadzirati primjenu ZOR-a i poduzimati propisane mjere.

Članak 129. ZOR-a – Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Odredbom članka 129. stavka 1. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 149/09) propisano je radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava. Ukoliko poslodavac ne udovolji tom zahtjevu radnik može, prema odredbi članka 129. stavka 2. Zakona o radu, u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom. U slučajevima kada se zahtjev radnika odnosi na naknadu

štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa, radnik može prema odredbi članka 129. stavka 3. Zakona o radu zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava i bez prethodnog obračanja poslodavcu. Također, navodimo kako je odredbom članka 135. Zakona o radu propisano da potraživanje iz radnog odnosa zastarijeva za tri godine.

Budući iz Vaših navoda proizlazi sumnja da je poslodavac počinio određene prekršaje podsjećamo Vas da sukladno odredbi članka 288. Zakona o radu radnik može zahtijevati od inspektora rada provođenje inspeksijskog nadzora nad provedbom Zakona i na temelju njega donesenih propisa koji uređuju odnose između poslodavca i radnika.

Članak 152. ZOR-a - Odnos radničkog vijeća i sindikata

Članak 163. ZOR-a – Predstavnik radnika u organu poslodavca

Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća propisane Zakonom o radu („Narodne novine“ br. 149/09, nastavno: ZOR), osim prava iz čl. 163. st. 2. ZOR-a, a ako kod poslodavca djeluje više sindikata, sindikati bi trebali postići sporazum o sindikalnom povjereniku, odnosno povjerenicima koji će imati ta prava (čl. 152. st. 3. i 4. ZOR-a). Sindikat ima, sukladno svojem pravu na slobodu sindikalnog organiziranja, mogućnost odrediti samo jednog sindikalnog povjerenika ili može imenovati onaj broj sindikalnih povjerenika koji bi odgovarao broju članova radničkog vijeća, da je ono bilo ustrojeno. Dakle, prilikom određivanja više od jednog sindikalnog povjerenika na odgovarajući način se primjenjuju odredbe ZOR-a o broju članova radničkog vijeća i zaštiti koju oni uživaju.

Slijedom navedenog, kod poslodavca kod kojeg nije utemeljeno radničko vijeće, jedan ili više sindikalnih povjerenika mogu preuzeti sva prava i obveze radničkog vijeća propisane ZOR-om, osim prava iz čl. 163. st. 2. ZOR-a, na način propisan ZOR-om, kolektivnim ugovorom i drugim aktima koji obvezuju poslodavca.

U trgovačkom društvu ili zadrugi, u kojem se sukladno posebnom propisu utemeljuje organ koji nadzire vođenje poslova te u javnoj ustanovi, jedan član organa društva ili zadruge koji nadzire vođenje poslova, odnosno član organa javne ustanove mora biti predstavnik radnika. Tog predstavnika imenuje i opoziva radničko vijeće, a ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, biraju ga i opozivaju radnici na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, na način propisan ZOR-om za izbor radničkog vijeća koje ima jednog člana (čl. 163. st. 1.,2 i 3. ZOR-a).

Budući je odredbama čl. 158.a st. 2. i 3. Zakona o radu (NN br. 38/95., 54/95., 65/95., 102/98., 17/01., 82/01., 114/03., 123/03., 142/03., 30/04 i 68/05-Odluka Ustavnog suda RH) način imenovanja i opozivanja predstavnika radnika u organu poslodavca bio propisan na isti način kao i ZOR-om, predstavnik radnika u organu poslodavca može biti imenovan i opozvan samo od strane radničkog vijeća, a ako ono nije utemeljeno, između radnika zaposlenih kod poslodavca biraju ga i opozivaju radnici na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, na način propisan ZOR-om za izbor radničkog vijeća koje ima jednog člana, odnosno niti po dosadašnjem Zakonu, a niti po novom ZOR-u predstavnika radnika u nadzornom odboru ne može imenovati sindikalni povjerenik.

Članak 262. ZOR-a – Produžena primjena pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru

Dakle, trajanje primjene pravnih pravila propisano je do sklapanja novog kolektivnog ugovora. Ako kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno, nakon isteka roka na koji je sklopljen kolektivni ugovor, u njemu sadržana pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa i dalje se primjenjuju do sklapanja novoga kolektivnog ugovora, kao dio prethodno sklopljenih ugovora o radu, članak 262. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 149/09, nastavno: ZOR).

Uzimajući u obzir odredbu članka 255. stavak 2. ZOR-a, kolektivni ugovor sadržava odredbe kojima se uređuju prava i obveze stranaka koje su sklopile kolektivni ugovor (obvezni dio kolektivnog ugovora) te pravna pravila kojima se uređuju sva druga pitanja iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom radnika (normativni dio kolektivnog ugovora).

Sagledavajući ove odredbe ZOR-a kao međusobno povezane odredbe, mišljenja smo da na snazi ostaje normativni dio kolektivnog ugovora, o čemu postoji pravno shvaćanje Vrhovnog suda RH (obrazloženje pravnog shvaćanja prihvaćenog na sjednici Građanskog odjela Vrhovnog suda Republike Hrvatske 13. lipnja 2003. godine).

Članak 297. ZOR-a - Prijelazne i završne odredbe

U svezi primjene čl. 297. Zakona o radu (NN 149/09, dalje kao: ZOR), posebice u pogledu postupka Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u pogledu dostavljenog programa zbrinjavanja radnika, mišljenja samo da se započetim postupcima ostvarivanja i zaštite prava radnika podrazumijevaju oni postupci koje su radnici započeli kod poslodavca, odnosno pred sudom. Kako ova odredba određuje postupanje u prijelaznom razdoblju, samo za ostvarivanje i zaštitu prava radnika, ocjenjujemo da se ona ne odnosi

na kolektivne radne sporove, ali niti na sve individualne postupke, tj. one postupke u kojima zaštitu traži poslodavac (primjerice, postupci koje je pokrenuo poslodavac kako bi ishodio nadomještanje suglasnosti za otkaz radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti) te na one postupke i aktivnosti koje su u svezi s ostvarivanjem prava radnika, a koje pokreće ili obavlja poslodavac kod drugih nadležnih tijela.

Dakle, ako je poslodavac postupak u svezi s program zbrinjavanja viška radnika obavljao i program utvrdio tijekom 2009. godine, sukladno propisu koji je tada bio na snazi te program dostavio nadležnoj javnoj službi zapošljavanja primjerice, 30. prosinca 2009. godine (na koji se služba nije očitovala do 01. siječnja 2010. godine), mišljenja smo da nadležna javna služba zapošljavanja očitovanje na program daje temeljem čl. 122. ZOR-a, u roku od osam dana od dana primitka programa, ali u tom slučaju, po našem mišljenju, ne bi bilo utemeljeno stavljati primjedbu da bi program utvrđen u 2009. godini trebao sadržavati podatke koji su kao obvezni propisani odredbom čl. 121. ZOR-a koji se primjenjuje od 01. siječnja 2010. godine.

ZOR – Ostalo

Putni troškovi

Budući da Zakon o radu ne poznaje institut putnih troškova, Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva nema nikakve nadležnosti glede davanja mišljenja, stoga Vas upućujemo na zajedničko tijelo predviđeno kolektivnim ugovorom koje je nadležno za tumačenje pojedinih odredbi i prava iz kolektivnog ugovora. Zakonom o radu („Narodne novine“, br. 149/09) kao općim propisom kojim se uređuju radni odnosi u Republici Hrvatskoj nije propisana obveza poslodavca za plaćanjem putnih troškova. Međutim, obveza davanja naknade od strane poslodavca za pokrivanje putnih troškova može se propisati kolektivnim ugovorom, kao u Vašem primjeru.

Javni natječaj

Zakonom o radu (NN br. 149/09) nije propisana dužnost poslodavca da slobodna radna mjesta i uvjete kojima mora udovoljavati radnik za obavljanje poslova određenog radnog mjesta, oglasi u sredstvima javnog priopćavanja.

No, podsjećamo da takva obveza može proizlaziti iz nekog drugog posebnog propisa ili kolektivnog ugovora, odnosno pravilnika o radu (što nama nije poznato), a za postupak zasnivanja radnog odnosa za bilo koje radno mjesto u toj ustanovi, pa tako i za radno mjesto tajnika ustanove te činjenice su odlučne i bez tih saznanja nismo u mogućnosti predložiti način postupanja.

Budući u svom dopisu navodite da se za samostalno obavljanje poslova tajnika ustanove već priprema osoba – pripravnik kojem pripravnički staž uskoro istječe, podsjećamo da ugovor o radu s pripravnikom može biti sklopljen i na određeno i na neodređeno vrijeme. Ako je ugovor o radu s pripravnikom sklopljen na neodređeno vrijeme i ako je nakon završetka pripravničkog staža propisana obveza polaganja stručnog ispita, a pripravnik isti položi, on nastavlja obavljati poslove tajnika za čije samostalno obavljanje se i pripremao. Ako je ugovor o radu s tim pripravnikom sklopljen na određeno vrijeme, onda istekom vremena na koji je bio sklopljen taj ugovor o radu prestaje.

Radni staž

U nedostatku zajedničkog tijela, tumačenje kolektivnog ugovora mogu dati suglasno stranke ugovora, odnosno arbitraža ako je predviđena. Zakon o radu („Narodne novine“ br. 149/09) kao opći propis o radnim odnosima ne definira pojam tzv. radnog staža, odnosno postojanje i opseg niti jednog prava iz radnog odnosa ne uvjetuje određenom dužinom ukupnog radnog staža, već za ostvarivanje određenih prava iz radnog odnosa utvrđuje kao uvjet samo određeno trajanje radnog odnosa, trajanje ugovora o radu ili neprekidni rad za poslodavca kod kojeg je radnik u radnom odnosu i slično.

Tumačenje pojma što je ukupni radni staž treba dati donositelj akta kojim je taj staž određen kao kriterij za opseg ostvarivanje nekog prava. Tako bi tumačenje toga pojma predviđenog pravilnikom o radu trebao dati poslodavac. Ako se radi o kolektivnom ugovoru, tumačenje tog prava (dakle i radnog staža, ako je sadržan ugovorom) daje zajedničko tijelo predviđeno tim ugovorom za njegovo tumačenje.