

R A D N O

P R A V O

Skripta

© komercijalna upotreba nije dozvoljena

AZRA VESNA ABRAMOVIĆ, dipl. iur.

LIDIJA PAČIĆ, dipl. iur.

VESNA RAMLJAK, dipl. iur.

LJERKA ZLATIĆ, dipl. iur.

Lektor: ZRINKA DOBRA-OPAČIĆ, prof.

RADNO PRAVO

Radno pravo je jedna od najmlađih grana prava.

Razvilo se nastankom radničke klase. Počeci su u Engleskoj i Francuskoj. Radnici su u prvim tvornicama radili od 16 do 20 sati i to bez obzira na spol, a radila su i djeca. Zbog uvjeta rada radnici se bune i uništavaju strojeve smatrajući da su oni krivi za takav život (Ludistički pokret).

Daljnijim jačanjem i stvaranjem radničke klase radnici zahtijevaju svoja prava. Među prvim propisima javlja se **ZAŠTITNO RADNIČKO ZAKONODAVSTVO** u Engleskoj gdje država donosi propise da bi smirila radnike. Pojavom Marxa i Engelsa i jačanjem međunarodnog radničkog pokreta zahtjevi radnika su sve veći. Poznata je njihova maksima 8+8+8 što znači 8 sati rada, 8 sati odmora i 8 sati spavanja.

1919. godine osniva se **MEĐUNARODNA ORGANIZACIJA RADA** koja i danas djeluje i jedna je od najstarijih institucija pored UNESCO-a s posebnim statusom u UN-u. Osnovana je u Parizu, a danas joj je sjedište u Ženevi. Članice UN-a obvezne su prenijeti u svoja zakonodavstva međunarodne konvencije i deklaracije koje donosi ta institucija. Prema Ustavu MOR-a radi u skupštini koju sačinjavaju delegacije zemalja članica. Delegacije pojedine zemlje sastavljene su od četiri člana, 2 člana predstavnika države, 1 član predstavnika poslodavaca i 1 član predstavnika radnika. U sastavu MOR-a je i **MEĐUNARODNI BIRO ZA ZAPOSŁJAVANJE** koji raspisuje natječaj za potrebnim kadrom jedne zemlje u drugoj zemlji.

IZVORI RADNOG PRAVA

1. USTAV
2. ZAKON O RADU (u daljnjem tekstu: zakon)
3. OSTALI ZAKONI
4. Kolektivni ugovori
5. Pravilnik o radu
6. Ugovor o radu

MEĐUNARODNI IZVORI RADNOG PRAVA

1. Univerzalni izvori
2. Izvori koje stvara Međunarodna organizacija rada
3. Multilateralni međunarodni ugovori (višestrani) i bilateralni (dvostrani) međunarodni ugovori

TEMELJNE OBVEZE I PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Poslodavac je obavezan u radnom odnosu radniku :

- dati posao
- isplatiti mu plaću

Radnik je obavezan osobno obavljati preuzeti posao prema uputama poslodavca koji su dani u skladu s naravi i vrstom posla.

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom dostojanstvo radnika.

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za siguran rad na način koji ne ugrožava zdravlje radnika.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih odnosa vezana uz zapošljavanje, napredovanje, profesionalno usmjeravanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje i prekvalifikaciju.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja rada od neželjenih postupaka suprotnih posebnim zakonima, a tiču se nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj.

OPĆI I POSEBNI UVJETI ZA ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Postoji jedan opći zakonski uvjet za zasnivanje radnog odnosa, a odnosi se na navršavanje godina života.

Prema zakonu osoba se može zaposliti u 15. godini života nakon što je završila osnovno obrazovanje.

Zakon predviđa i mogućnost da radni odnos može zasnovati i osoba mlađa od 15 godina života. Uvjet za zasnivanje radnog odnosa osobe mlađe od 15 godina je da osoba, odnosno njezini zakonski zastupnici ili staratelji zatraže i dobiju dozvolu za rad od nadležnog inspektora rada koju izdaje inspekcija rada po prethodno pribavljenom mišljenju centra za socijalnu skrb.

Osobe mlađe od 15 godina ne smiju raditi na poslovima koji će ometati njihov psihofizički razvoj ili moral.

Na kojim poslovima mogu raditi maloljetne osobe utvrdit će posebnim aktom ministar rada po prethodno pribavljenom mišljenju ministra zdravstva.

Drugi uvjet koji se traži odnosi se na zdravstvenu sposobnost. Zakonom je propisano da se liječničko uvjerenje o zdravstvenoj sposobnosti ne traži za sva zanimanja. Ministar rada će na prijedlog ministra zdravstva utvrditi poslove pri

čijem obavljanju je potrebno dokazati zdravstvenu sposobnost (to su obično zanimanja vezana uz usluživanje jela i pića, rad u otežanim uvjetima, itd.).

Zdravstvena sposobnost dokazuje se liječničkim uvjerenjem koje izdaje nadležna zdravstvena ustanova. Liječničko uvjerenje od dana izdavanja vrijedi određeno vrijeme. Nakon isteka vrijednosti tog dokumenta moramo napraviti novi. Samo u jednom slučaju se ne traži jer se smatra da je radnik zdrav, ako je radnik prestao raditi, a od prestanka rada do ponovnog zaključivanja ugovora o radu nije proteklo više od šest mjeseci. Liječničko uvjerenje je specifično i vrijedi za određeno zanimanje jer se različiti pregledi obavljaju za različita zanimanja, tako, npr. za jedno zanimanje možemo dobiti to uvjerenje, a za drugo ne.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa mogu se odnositi na:

1. ŠKOLSKU SPREMU,
2. RADNO ISKUSTVO,
3. ŠKOLSKU SPREMU ILI
SPOSOBNOST STEČENU RADOM,
4. OSTALE UVJETE.

Ove uvjete u pravilu propisuju poslodavci svojim aktima, vezano uz pojedini profil zanimanja.

- ŠKOLSKA SPREMA dokazuje se svjedodžbom ili diplomom o završenoj srednjoj, višoj ili visokoj stručnoj spremi te ostalim zvanjima.

- RADNO ISKUSTVO je vrijeme koje smo proveli u radnom odnosu obavljajući iste ili slične polove. Ne smijemo ga poistovjetiti s radnim stažom jer je radni staž ukupno vrijeme koje smo proveli u radnom odnosu bez obzira koje smo poslove radili.

- ŠKOLSKA SPREMA ILI SPOSOBNOST STEČENA RADOM može se steći na dva načina:

- Prvi je upisom u večernje škole, tečajeve, itd. po završetku kojih ćemo dobiti diplomu ili uvjerenje kojim ćemo dokazati takvu našu osposobljenost.
- Drugi način je da se unutar naše firme kvalificiramo. To znači da firma brine o osposobljavanju svojih radnika za neke poslove. Ovako stečenu kvalifikaciju ne možemo koristiti u drugim firmama.

- OSTALI UVJETI ovise o specifičnosti posla za koji se traži, npr. posebna fizička snaga za rad u kamenolomu, muška osoba koja zna upravljati vatrenim oružjem, za noćnog čuvara, itd.

SMETNJE ZA ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

One mogu biti psihofizičke i moralne naravi.

Psihofizičke smetnje su takve prirode da onemogućavaju osobi da se zaposli na svim poslovima. Pritom treba razlikovati:

- Smetnje fizičke naravi, kao npr. tjelesnu invalidnost, gluhoću i slabovidnost od smetnji psihičke naravi (psihičke bolesti). Osobe s takvim manama ne mogu se zaposliti na poslovima gdje se traži neko svojstvo koje one nemaju ili im je otežano obavljanje određenih poslova.
- Smetnje moralne naravi su razne sudske zabrane (sigurnosne mjere zabrane) zbog počinjenja kaznenog djela pri obavljanju određenog posla.

Članak 6. - Na sklapanje valjanosti, prestanak ili drugo pitanje u vezi s ugovorom o radu koje nije uređeno ovim ili drugim zakonom, primjenjuju se, u skladu s naravi toga ustava, opći propisi obveznog prava.

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA (SKLAPANJE UGOVORA O RADU)

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen ovim zakonom.

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je vrijeme na koje je sklopljen neodređeno.

Da bi došlo do zasnivanja radnog odnosa na neodređeno vrijeme obično se moraju donijeti akti u fimi na temelju kojih se raspisuje natječaj.

To su srednjoročni ili godišnji planovi rada u kojima se isplanira otprilike koliko ćemo u toj godini proizvesti, koliko nam je materijala potrebno za to, koliko ulaganja moramo uraditi da bismo postigli cilj proizvodnje, itd.

Na kraju, kao posebni dio, nalazi se kadrovski plan. U njemu navodimo koliko nam je radnika potrebno, koje kvalifikacije da bismo svoj plan realizirali.

Kadrovska služba ima poseban zadatak da pregleda dosjee svih radnika, provjeri da li će u toj godini neki radnik ispuniti uvjete za mirovinu, kada, koliko je takvih radnika, da li netko treba ići na specijalizaciju i da li ga treba mijenjati drugi radnik, itd.

Na temelju godišnjeg plana rada donosi se odluka o raspisivanju natječaja. Svaki natječaj mora imati neke osnovne djelove, a to su:

- tko raspisuje natječaj,
- za koje poslove,
- koliko radnika,
- koje kvalifikacije,
- rok za podnošenje molbi,
- rok za obavješćavanje kandidata (o izboru novih radnika)

Zakonski rok za podnošenje molbi ne može biti kraći od 3 dana ni duži od 60 dana, a rok za obavješćavanje kandidata iznosi 30 dana od dana zaključivanja natječaja.

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA NA ODREĐENO VRIJEME

Ugovor o radu iznimno se može sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani :

- rokom
- izvršenjem određenog posla
- nastupanjem određenog događaja

Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od 3 godine.

Iznimno, ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati duže od 3 godine, samo ako je to potrebno :

- zbog zamjene izočnog radnika
- zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom

Prekid kraći od 2 mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od 3 godine.

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

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen osigurati iste uvjete rada kao i radnik koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

PRIMANJE U RADNI ODNOS BEZ OGLAŠAVANJA NATJEČAJA

U iznimnim situacijama, ako nam je bitno potrebno, npr. da zamijenimo radnika koji je odsutan, ne moramo raspisivati natječaj i čekati zaključivanje natječaja pa tek tada primiti radnika nego možemo odmah, npr. od biro-a zatražiti da nam uputiti radnika/e.

Potrebno je popuniti prijavu potrebe za radnikom, na osnovi koje će nam biro udovoljiti. Radni odnos može trajati najduže do 60 radnih dana.

PRETHODNO PROVJERAVANJE

Provjeravanje sposobnosti radnika vrši se na dva načina:

1. uvođenjem probnog rada i
2. provjeravanjem radnikovih sposobnosti prije zasnivanja radnog odnosa.

Jedan i drugi način provjere imaju eliminatoran karakter jer eliminiraju radnike s kojima nismo zadovoljni. Prethodno provjeravanje može se obaviti na razne načine, npr. putem testiranja, razgovora, audicije i na svaki drugi pogodan način.

PROBNI RAD se ne može uvesti ako prethodno nije objavljen u natječaju. Probni rad ne može biti duži od 6 (šest) mjeseci. Osam dana prije isteka probnog rada poslodavac mora radniku uručiti rješenje o tome da li je zadovoljio na radu ili ne i ne mora ga obrazložiti.

Ako je radnik zadovoljio obično ostaje u radnom odnosu na neodređeno vrijeme (ili na određeno).

Prethodno provjeravanje i probni rad isključuju jedno drugo, što znači da ne možemo provoditi prethodno provjeravanje i probni rad zajedno.

PRIJEM PRIPRAVNIKA

Pripravnik je osoba koja ne može samostalno obavljati posao nakon završenog srednjeg, višeg ili visokog obrazovanja (javlja se u, npr. medicinskoj, pravnoj struci, itd.)

Takve osobe po završetku škole nemaju potrebna praktična znanja za samostalno obavljanje posla.

Pripravnički staž može trajati od pola godine do 1,5 godine, što ovisi o profilu zanimanja za koji je potreban pripravnički staž, npr. liječnički (1 god.), pravnik pripravnik na radu u pravosudnim tijelima (1,5 god.). Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža plaća je umanjena i do 50 %. Upravo iz ovog razloga mnoge firme uvode pripravnički staž i za one poslove gdje nema potrebe za uvođenjem takvog osposobljavanja radnika.

Po završetku pripravničkog staža polaže se državni ispit kojim se dokazuje da je osoba uspješno obavila pripravnički staž i da je sposobna samostalno obavljati određene poslove.

RADNO VRIJEME

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan obavljati poslove prema uputama poslodavca na mjestu gdje se ti poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.

Zakonom propisano radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno. Dnevno radno vrijeme po zakonu iznosi 8 radnih sati.

Radni odnos u pravilu se zasniva za 8 sati dnevno, tj. puno radno vrijeme, ali se može zasnivati i za kraće radno vrijeme od punog (nepuno radno vrijeme), koje ne može biti kraće od jednog sata.

Skraćeno radno vrijeme izjednačeno je pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom s punim radnim vremenom. Javlja se na poslovima na kojima nije moguće, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, zaštititi radnika.

Prekovremeni rad je rad duži od punog radnog vremena i ne može iznositi više od osam sati tjedno, odnosno mjesečno trideset i dva sata. Radnik mora raditi duže od punog radnog vremena u slučajevima:

- više sile
- izvanrednog povećanja opsega posla
- u drugim slučajevima prijeke potrebe

NOĆNI RAD

Rad u vremenu od 22 do 6 sati ujutro idućeg dana smatra se noćnim radom. Rad u vremenu između 21 i 5 sati ujutro smatra se noćnim radom u poljoprivredi.

Zabranjeno je uvođenje noćnog rada za žene u industriji, osim u slučaju ozbiljne opasnosti, zbog nacionalnih interesa, a takav rad mora odobriti ministar rada. Zabrana ovakvog rada ne odnosi se na žene koje obavljaju vodeće poslove i tehničke poslove u industriji, odnosno za žene koje su zaposlene u zdravstvu i socijalnoj skrbi.

Poslodavac ne smije odrediti noćni rad trudnici, osim ako sama ne zatraži, a zabranjen je i maloljetnicima, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, a punoljetni radnici nisu dostupni. U slučaju noćnog rada maloljetnika poslodavac je dužan osigurati da se isti obavlja pod nadzorom punoljetne osobe.

Rad u vremenu od 19 do 7 sati ujutro u industriji smatra se zabranjenim noćnim radom za maloljetnike. U ostalim djelatnostima od 20 do 6 sati ujutro zabranjen je rad za maloljetnike.

RASPORED I PRERASPODJELA RADNOG VREMENA

Poslodavac mora obavijestiti radnika o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada. Maloljetnom radniku se raspored radnog vremena ne može utvrditi duže od 8 sati dnevno.

Puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje kraće od punog/nepunog vremena, na način da prosječno radno vrijeme ne smije biti duže od punog/nepunog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

RAD U SMJENAMA

To je organizacija rada prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, uključujući izmjenu smjena.

Smjenski radnik je radnik koji tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca, na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

Ako rad u smjenama uključuje i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže tjedan dana.

ODMORI

Prema zakonu razlikuju se 4 vrste odmora:

Stanka – radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor od najmanje 30 minuta koji ne može biti organiziran ni na početku ni na kraju radnog vremena, već u sredini. To je odmor u tijeku rada. Ako poslodavac radi sa strankama može organizirati taj odmor na način da najmanje omete rad sa strankama.

Dnevni odmor je između dva radna dana i on iznosi 12 sati, a za sezonske radnike 10 sati.

Tjedni odmor je odmor između dva radna tjedna, traje 24 sata (maloljetnik do 48 sati) i obično pada u nedjelju, ali i ne mora, što ovisi o načinu organizacije posla poslodavca, npr. rad u smjenama, onda smo slobodni 24 sata kad odradimo svoju smjenu.

Godišnji odmor, najmanje iznosi četiri radna tjedna. Radniku se priznaje pravo na korištenje godišnjeg odmora tek nakon 6 mjeseci rada. Iznimno, nakon 4 mjeseca rada, radnik može tražiti godišnji odmor i priznaje mu se 5 radnih dana. Ako je riječ o radniku na određeno vrijeme priznaje mu se pravo u ovisnosti o onom broju mjeseci koliko je radio. Ako krivnjom poslodavca radnik tijekom godine nije koristio godišnji odmor, poslodavac ga je dužan uputiti najkasnije 31. prosinca na godišnji odmor za proteklu kalendarsku godinu. Ako radnik ni tada ne uspije koristiti godišnji odmor ima pravo na naknadu štete zbog nekorištenja godišnjeg odmora.

Radnik nema pravo odbiti koristiti godišnji odmor i umjesto toga raditi, jer se smatra da je potrebno da se radnik odmori i obnovi svoje radne snage kako bi bio što duže radno sposoban.

Dužina trajanja godišnjeg odmora ovisi o radnom stažu, o uvjetima u kojima radnik radi, odgovornosti te ostalim socijalno-ekonomskim uvjetima koji su predviđeni pravilnicima poslodavca, kolektivnim ugovorom, npr. dobrovoljni

davaoci krvi, samohrani roditelji, rad na poslovima gdje postoji opasnost po zdravlje, itd.

DOPUSTI

Dopusti su odsustva radnika s posla iz raznih osobnih razloga. Razlikuju se plaćeni i neplaćeni dopusti.

Plaćeni dopust se odobrava od 1 do 30 dana, a obično se radnicima priznaje iz sljedećih razloga: zaključivanja braka, rođenja djeteta, smrti u obitelji, polaganja stručnog ispita, itd. Kolektivnim ugovorima, pravilnicima poslodavca utvrđuju se razlozi za odobravanje dopusta kao i dužina njegova trajanja (npr. za zaključivanje braka - 5 dana)

Za vrijeme plaćenih dopusta radnici ostvaruju sva prava s osnove rada: plaću, mirovinsku, invalidsku i zdravstvenu zaštitu te ostala prava.

Neplaćeni dopust odobrava se od 1 dana do 2 do 5 godina. Radnicima se obično odobravaju iz sljedećih razloga: odlaska u inozemstvo na specijalizaciju, rješavanja obiteljskih problema (bolesti člana obitelji), radi odlaska u inozemstvo na rad, itd. Pravilnicima u firmi utvrđuju se razlozi i dužina trajanja neplaćenog dopusta. Radnik koji koristi neplaćeni dopust ima pravo vratiti se na poslove s kojih je otišao na neplaćeni dopust.

Za vrijeme neplaćenih dopusta radnicima ne teku nikakva prava, ona miruju.

ZAŠTITA ŽENA

POSLOVI NA KOJIMA ŽENE NE SMIJU RADITI:

Žena ne smije raditi osobito teške fizičke poslove, pod zemljom ili vodom te druge poslove koje s obzirom na njezine psihofizične osobine osobito ugrožavaju život ili zdravlje. Zabrana rada pod zemljom ne odnosi se na žene koje obavljaju vodeće poslove, poslove zdravstvene zaštite i socijalne skrbi, te na žene koje moraju povremeno ulaziti u podzemne djelove rudnika radi obavljanja poslova koji nisu fizičke naravi.

TRUDNICE

Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog trudnoće. Poslodavac ne smije tražiti nikakve podatke o ženinoj trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da

traži takve podatke. Žene trudnice ili žene koje doje djecu mogu se privremeno premjestiti na obavljanje drugih poslova na njezin zahtjev ili po odluci poslodavca ako to zahtjeva njezino zdravstveno stanje.

Ako žena radi na poslovima koji ugrožavaju njen život ili život i zdravlje djeteta poslodavac je mora premjestiti na druge odgovarajuće poslove. Nadležni liječnik ovlašten je ocijeniti da li je taj posao odgovarajući. Ako poslodavac zapošljava 5 ili manje radnika i nije moguće rasporediti je na druge poslove, žena ima pravo na dopust uz naknadu plaće prema posebnom pravilniku. Premještaj na druge poslove ni u jednom slučaju ne smije imati posljedice smanjenja plaće.

Za vrijeme trudnoće, poroda ili njege djeteta zaposlena žena ima pravo na porodiljni dopust. Ovo pravo može se početi koristiti od 45. dana prije planiranog poroda, što utvrđuje liječnik, do godinu dana djetetova života. Žena je obvezna otvoriti obvezni rodiljni dopust 28 dana prije poroda koji traje do 70 dana nakon poroda i u tom razdoblju ne može zasnovati radni odnos. Obvezni rodiljni dopust produljuje se u slučaju prijevremenog poroda za toliko vremena koliko je dijete prerano rođeno. Nakon proteka obveznog rodiljnog dopusta, ako se roditelji dogovore, rodiljni dopust može koristiti otac do 6 (šest) mjeseci djetetova života.

Nakon isteka rodiljnog dopusta roditelji (jedan od njih po sporazumu) mogu koristiti roditeljski dopust koji traje do navršene godine dana djetetova života..

Za blizance, treće i svako sljedeće dijete roditelji mogu koristiti roditeljski dopust do navršene 3. god. djetetova života.

PRAVA KOJA IMA DJETETOV OTAC

Ako majka umre, napusti dijete ili ako je zbog bolesti ili drugog važnog razloga onemogućena brinuti se o djetetu, djetetov otac može se koristiti svim pravima kao i majka. Nakon što je istekao onaj obvezni rodiljni dopust roditelji djeteta mogu se dogovoriti i do 3. god. koristiti neplaćeni rodiljni dopust, bez obzira na psihofizičko stanje djeteta.

Ako zaposlena žena rodi mrtvo dijete ili dijete umre za vrijeme rodiljnog dopusta ima pravo nastaviti koristiti rodiljni dopust koliko je potrebno prema mišljenju ovlaštenog liječnika da se oporavi od poroda i psihičkog stanja uzrokovanog gubitkom djeteta.

Ako je riječ o djetetu s težim smetnjama u razvoju jedan od roditelja ima pravo na dopust ili rad u skraćenom radnom vremenu do 8. godine djetetova života. Nakon prestanka korištenja prava do 7. god. djetetova života jednom od roditelja priznaje se pravo na pola radnog vremena, a zakon nije uvjetovao trajanje ovog prava nikakvim godinama života. Za vrijeme korištenja ovog prava osobe imaju pravo na naknadu prema posebnim propisima. Sva ova prava mogu koristiti i posvojitelji i skrbnici pod uvjetom da jedan od posvojitelja ili skrbnika nije roditelj djeteta.

Ako je dijete starije od dobi predviđene za roditeljski dopust, ali je mlađe od 12 godina, posvojitelj ima pravo na posvojiteljski dopust u trajanju od 270 dana pod uvjetom da jedan od posvojitelja nije roditelj djeteta.

Radnici su obvezni izvjestiti poslodavca najkasnije mjesec dana prije korištenja nekog od prava koje im pripada.

ZAŠTITA RADNIKA PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNIH ZA RAD

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti te je privremeno nesposoban za rad, zbog liječenja ili oporavka, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu u vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Radnik je dužan što je prije moguće obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od 3 dana te mu je dužan dostaviti liječničku potvrdu o tome, kao i očekivanom trajanju istog.

PLAĆE

Plaća je vrijednost rada iskazana u novcu.

Poslodavac kojeg obvezuje kolektivni ugovor ne može radniku isplatiti plaću u iznosu manjem od iznosa utvrđenog kolektivnim ugovorom.

Ako tako nije utvrđena, utvrdit će se pravilnikom o radu ili će se isplatiti primjerena plaća (plaća koja se redovito isplaćuje za jednaki rad), a ako takvu plaću nije moguće utvrditi, odredit će ju sud.

Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću ženi i muškarcu za jednaki rad i rad jednake vrijednosti.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća i naknada plaće isplaćuju se u novcu.

Plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuju se najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu.

Poslodavac je dužan najkasnije 15 dana od dana isplate dostaviti radniku obračun iz kojeg je vidljivo kako su iznosi utvrđeni.

Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga radnik ima pravo na naknadu plaće.

Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad, rad nedjeljom i blagdanom, dani kad se inače ne radi, radnik ima pravo na povećanu plaću.

Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom plaće (naknade) ili dijela plaće (naknade).

IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu i u vezi s radom.

Podatke o izumu radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu.

Izum pripada poslodavcu, a radnik ima pravo na naknadu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

O svojem izumu u vezi s djelatnošću poslodavca radnik ga je dužan obavijestiti i pismeno mu ponuditi ustupanje prava u vezi s njim.

Poslodavac je dužan očitovati se u roku od mjesec dana.

Ako poslodavac prihvati primijeniti tehničko unaprjeđenje, dužan je radniku isplatiti naknadu.

ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Radnik ne smije bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti poslodavca (zakonska zabrana natjecanja).

Ako radnik postupi protivno zabrani može tražiti naknadu pretrpljene štete, predaju zarade ostvarene iz takvog posla (ili prijenos potraživanja).

Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s poslodavcem te da ne smije za svoj račun ili za račun druge osobe sklapati poslove kojima se natječe s poslodavcem (ugovorna zabrana natjecanja).

Ugovor:

- se ne može zaključiti duže od 2 godine od prestanka ugovora o radu
- može biti sastavni dio ugovora o radu
- mora biti u pisanom obliku

Poslodavac je dužan isplatiti radniku naknadu krajem svakog kalendarskog mjeseca najmanje u iznosu polovice prosječne plaće isplaćene u 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

NAKNADA ŠTETE

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki odgovara za dio koji je uzrokovao. Ako se taj dio ne može utvrditi, štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Radnik koji je na radu ili u vezi s radom, namjerno ili krajnjom nepažnjom uzrokovao štetu 3. osobi, a štetu nadoknadi poslodavac, dužan je poslodavcu nadoknaditi iznos isplaćen 3. osobi – to je regresna odgovornost radnika.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, poslodavac je dužan radniku nadoknaditi štetu.

PRESTANAK RADNOG ODNOSA (UGOVORA O RADU)

Radni odnos (ugovor o radu) prestaje u sljedećim slučajevima:

1. Smrću radnika
2. Istekom roka ili vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
3. Kada radnik navrši 65 god. života i najmanje 15 godina mirovinskog staža osiguranja
4. Dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad
5. Sporazumom radnika i poslodavca
6. Otkazom
7. Odlukom nadležnog suda

OTKAZ UGOVORA O RADU

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu. Razlikuju se redovni i izvanredni otkaz.

Redovni otkaz poslodavac može dati radniku uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ako za to ima opravdani razlog i to u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla, zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga što se smatra poslovno uvjetovanim otkazom (tehnološki višak)
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti to se smatra osobno uvjetovanim otkazom

- ako radnik krši obveze radnog odnosa to se smatra skrivljenim ponašanjem radnika

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac nije u mogućnosti zaposliti radnika na nekom drugom poslu. Pri donošenju poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezi uzdržavanja koje terete radnika. Poslovno ili osobno uvjetovan otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može obrazovati, osposobljavati za rad na drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da obrazuje ili osposobi radnika.

Otkaz mora:

- imati pisani oblik
- biti obrazložen u pisanom obliku
- biti dostavljen osobi kojoj se otkazuje

Izvanredni otkaz može se dati radniku bez poštivanja otkaznog roka, ako zbog neke osobito teške obveze iz radnog odnosa ili zbog osobito važne neke druge činjenice, uz uvažavanje svih interesa, nastavak rada nije moguć.

Izvanredno se može otkazati unutar roka od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se temelji izvanredni otkaz.

Stranka ugovora o radu koja izvanredno otkáže ugovor o radu ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršavanja ugovora o radu preuzetih obveza.

OTKAZNI ROK

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Najmanje trajanje otkaznog roka je dva tjedna (ako je radnik kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine) do 3 mjeseca (ako je radnik kod istog poslodavca proveo neprekidno 20 godina), a povećava se za 2 tjedna ako je radnik navršio 50 god. života, odnosno, mjesec dana ako je radnik navršio 55 god. života.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Ako radnik na zahtjev poslodavca prestane raditi prije isteka otkaznog roka, poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva prava kao da je radio do isteka roka.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to nema osobito važan razlog.

ŠTRAJK I ISKLJUČENJE S RADA

Sindikati ili njihove udruge više razine imaju pravo pozvati na štrajk i organizirati ga sa svrhom zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu, odnosno udruzi poslodavaca protiv koje je usmjeren.

Štrajk se ne smije započeti prije okončavanja postupka mirenja.

U pismu kojim se najavljuje štrajk moraju se saznati razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka najkasnije na dan najave štrajka. Sindikati, odnosno udruge sindikata moraju objaviti pravila o poslovima na kojima se rad ne smije prekidati za vrijeme štrajka ili isključenja s rada (LOCK OUT).

Poslodavci mogu isključiti radnike samo u odgovoru na započeti štrajk. Isključenje s rada ne smije započeti prije isteka 8 dana od dana početka štrajka. Broj radnika isključenih iz rada ne smije biti veći od polovice radnika u štrajku. Za radnike isključene s rada poslodavac je dužan uplatiti doprinose utvrđene posebnim propisima na osnovicu koju čini najniža plaća.

Organizacija ili sudjelovanje u štrajku u skladu s pravilima ne predstavlja povredu ugovora o radu. Zbog sudjelovanja u štrajku ne smije mu se otkazati, ali se radnika ne smije ni prisiljavati na nesudjelovanje u štrajku.

Plaća se za vrijeme štrajka razmjerno umanjuje u odnosu na broj dana provedenih u štrajku.

Štrajk u oružanim snagama, redarstvu, državnoj upravi i javnim službama uređen je posebnim zakonima.

SUDSKA ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je to pravo povrijeđeno, odnosno saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava.

Ako poslodavac u roku 15 dana od dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom radnik ne može zahtijevati ako prethodno nije zatražio zaštitu od poslodavca, osim zahtjeva za naknadu štete ili drugim novčanim potraživanjem iz radnog odnosa.

SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Radnici zaposleni kod poslodavca koji zapošljava najmanje 20 radnika imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima. Načini sudjelovanja :

1. Radničko vijeće – bira se na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem jednog ili više predstavnika za zastupanje u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa – broj članova utvrđuje se prema broju radnika zaposlenih kod poslodavca.
2. Skupovi radnika – održavaju se dva puta godišnje u cilju obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju poslodavca i radu radničkog vijeća.
3. Predstavnik radnika u organu poslodavca – predstavnik radnika u organu poslodavca koji nadzire vođenje poslova, a imenuje ga i opoziva radničko vijeće.
4. Europsko radničko vijeće – radnici zaposleni kod poslodavca koji obavlja gospodarsku djelatnost na razini EU te kod povezanih poslodavaca koji obavljaju gospodarsku djelatnost na razini EU, imaju pravo odlučivati o pitanjima koja bi mogla utjecati na gospodarska i socijalna prava i interese radnika u najmanje 2 države članice.

SINDIKATI I UDRUGE POSLODAVACA

Radnici imaju pravo po svojem slobodnom izboru utemeljiti sindikat te se u njega učlaniti, uz uvjete propisane statutom ili pravilima toga sindikata.

Poslodavci imaju pravo, po svom slobodnom izboru, utemeljiti udrugu poslodavaca te se u nju učlaniti uz uvjete propisane statutom ili pravilima te udruge.

Radnik, odnosno poslodavac, slobodno odlučuje o svojem pristupanju udruzi ili istupanju iz udruge.

Nitko ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva u udruzi, odnosno sudjelovanja ili nesudjelovanja u djelatnosti udruge.

Udruge mogu utemeljiti svoje saveze ili druge oblike udruživanja u kojima se njihovi interesi povezuju na višoj razini (udruge više razine).

Udruge i udruge više razine imaju pravo slobodno se udruživati i surađivati s međunarodnim organizacijama utemeljenima radi promicanja istih prava i interesa.

RADNA KNJIŽICA

Radna knjižica je javna isprava.

Na dan početka rada radnik ju predaje poslodavcu.

Poslodavac je dužan radniku vratiti radnu knjižicu nakon prestanka ugovora o radu.

Na pisani zahtjev radnika poslodavac je dužan i prije prestanka ugovora o radu vratiti radniku radnu knjižicu.

Pravilnikom se uređuje:

- sadržaj
- postupak izdavanja
- način upisivanja podataka
- postupak zamjene i izdavanje novih radnih knjižica
- način vođenja registra izdanih radnih knjižica
- oblik i način izrade
- prodaja radnih knjižica

NADZOR NAD PRIMJENOM PROPISA O RADU

Upravni nadzor, nad primjenom Zakona o radu i na temelju njega donesenih propisa te drugih zakona i propisa koji uređuju odnose između radnika i poslodavaca, obavlja središnje tijelo državne uprave nadležno za poslove rada.

Inspekcijski nadzor nad provedbom Zakona o radu i na temelju njega donesenih propisa te drugih zakona i propisa koji uređuju odnose između radnika i poslodavaca, obavlja tijelo državne uprave nadležno za poslove inspekcije rada.

Radnik, radničko vijeće, sindikat te poslodavac mogu zahtijevati od inspektora rada provođenje inspekcijskog nadzora.

SOCIJALNO OSIGURANJE (PRAVO)

Socijalno osiguranje ili pravo je skup pravnih pravila kojima se uređuju socijalno-pravni odnosi u zdravstvenom, mirovinskom te invalidskom osiguranju, a vezani su uz ostvarivanje prava na temelju rada.

Sastoji od tri osnovne grane osiguranja: zdravstvenog, invalidskog i mirovinskog osiguranja.

Socijalna prava su osobna prava koja omogućavaju ovlašteniku da od nadležnog tijela zahtijeva određena socijalna prava.

Svrha socijalnog osiguranja, odnosno prava, je da ovlaštenicima osigura sredstva potrebna za život, kada oni zbog nastupa određenog osiguranog rizika nisu sposobni raditi te im omogućiti ostvarivanje ostalih prava u okviru osiguranja, kao i članovima njihovih obitelji pod uvjetima utvrđenim zakonom.

Prilikom zaključivanja ugovora o radu poslodavci su dužni prijaviti radnika na mirovinsko, invalidsko i zdravstveno osiguranje, a što je radnicima tj. korisnicima prepoznatljivo kroz samu prijavu zdravstvenog osiguranja. Obrascem prijave osiguranja, osiguranici, tj. radnici, ostvaruju prava do dobivanja prave zdravstvene kartice.

Dobrovoljno zdravstveno osiguranje (dopunsko, dodatno i privatno) provode **društva za osiguranje**.

U okviru ugovaranja dopuskog zdravstvenog osiguranja osiguravajuće kuće ostvaruju, u mjestima u kojima nemaju klinike i poliklinike u vlasništvu, suradnju s državnim ustanovama zdravstvene zaštite, što omogućuje korisnicima – ugovarateljima osiguranja određene pogodnosti kao npr. brže zakazivanje i obavljanje pretraga, itd.

Tako, primjerice, možemo birati liječnika, smještaj (apartman), mogućnost boravka obitelji uz pacijenta, prehranu, itd.

Privatno zdravstveno osiguranje je u razvoju, a ogleda se u osnivanju ustanova zdravstvene zaštite, klinika, bolnica, itd. koje posluju po principu tržišnih osnova, odnosno ako je korisnik ugovaratelj osiguranja ostvaruje prava do visine police osiguranja.

1. Podrazumijeva smještaj u prostoru u vlasništvu obrtnika (ordinacije opće medicine, specijalističke ordinacije) odnosno trgovca (klinike, itd.).
2. Koristimo izraz privatni liječnici u smislu da liječnici opće medicine ili specijalisti obavljaju poslove pružanja zdravstvene zaštite u prostoru koje je u njihovom vlasništvu, a imaju zaključen ugovor s HZZO-om, odnosno liječnici koji posluju kao obrtnici u najmu prostora (i/ili opreme) u vlasništvu državnih ustanova.
3. Liječnici u radnom odnosu u državnim ustanovama.

Problem obveznog zdravstvenog osiguranja je taj što korisnici osiguranja na osnovi solidarnosti pokrivaju troškove zdravstvene zaštite pri čemu nije utvrđen obvezni minimum na koje osiguranici nosioci osiguranja imaju pravo. Pretpostavka je da bi zdravstvena iskaznica jednog dana trebala osiguraniku omogućiti upravo onoliko prava koliko sredstava se nalazi na njegovom računu, što otvara pitanje solidarnosti u podmirivanju troškova zdravstvenog osiguranja, kao i mnoga druga. ,

Zasad svi znamo da imamo pravo npr. jedanput u pet godina promijeniti npr. ortopedsko pomagalo. Sva prava iz obveznog zdravstvenog osiguranja za sada podliježu nekom obliku participacije, što znači da svi snose podmirenje dijela troškova zdravstvenog osiguranja, osim ako nisu ugovorili dopunsko zdravstveno osiguranje.

Pravo na lijekove od kojih jedan dio pokriva obvezno zdravstveno osiguranje u ovisnosti da li je riječ o lijekovima s osnovne ili dopunske liste lijekova. Osiguranici su oslobođeni ili u cijelosti ili dio određenog iznosa troškova za npr. protetička pomagala, štake, invalidska kolica, naočale i sl. pomagala. Osiguranicima se za vrijeme dok se nalaze na liječenju priznaje pravo na prehranu. Osiguranici koji su ugovorili dopunsko zdravstveno osiguranje ne snose troškove boravka i liječenja za vrijeme dok se nalaze na liječenju, a osiguranici koji nisu ugovorili ni dodatno ni dopunsko zdravstveno osiguranje snose dio troškova.

Za vrijeme dok je osoba privremeno nesposobna, odnosno spriječena za rad zbog korištenja zdravstvene zaštite ostvaruje pravo na naknadu plaće u skladu s propisima.

Prvih 42 dana isplaćuje se naknada i to prosječne plaće na teret firme u kojoj radi umanjena za određeni postotak, a preko 42 dana na teret HZZO-a. Visina naknade ovisi o dužini trajanja privremene nesposobnosti, visini plaće te zakonskim propisima koji utvrđuju najvišu odnosno najnižu naknadu plaće koja se isplaćuje za vrijeme trajanja nesposobnosti na teret HZZO-a.

U slučaju komplikacija u trudnoći i nesposobnosti za rad (bolovanja) osobi se priznaje naknada plaće od dana spriječenosti za rad. Naknadu plaće isplaćuje poslodavac i to na teret HZZO-a.

Invalidnost, odnosno tjelesno oštećenje, može nastupiti kao posljedica bolesti ili nesreće uzrokovane obavljanjem posla ili nezvezano za obavljanje poslova. Prava po osnovi invalidnosti priznaju se svim osobama kod kojih postoji neka vrsta ili stupanj invalidnosti. Prava po osnovi invalidnosti odnosno tjelesnog oštećenja ovise o uzroku invalidnosti.

1. Najteži oblik invalidnosti imaju one osobe kod kojih postoji takvo oštećenje bilo kojeg dijela tijela ili organa, da im je mišljenjem liječnika zabranjeno obavljanje bilo kakvog posla jer bi time i dalje narušavali i ugrožavali svoje zdravlje i život (opća nesposobnost za rad). Takvim se osobama, u pravilu, priznaje pravo na invalidsku mirovinu.

2. U drugu skupinu ubrajamo one osobe kod kojih postoji invalidnost, ali i preostala radna sposobnost, pa takve osobe mogu raditi u skraćenom radnom vremenu u pravilu na poslovima na kojima je radila prije nastanka invalidnosti ili s punim radnim vremenom neke druge lakše poslove (profesionalna nesposobnost za rad). Takvim osobama može se priznati pravo na rad u skraćenom radnom vremenu te pravo na prekvalifikaciju pod uvjetima koji su utvrđeni Zakonom.

3. U treću skupinu ubrajamo osobe kod kojih postoji tjelesno oštećenje, invalidnost, ali mogu raditi u punom radnom vremenu.

Ozljede na radu i profesionalne bolesti

Ozljeda mora biti neposredno vezana za posao i mora se dokazati uzročno-posljedična veza između događaja koji je uzrokovao nastup posljedice (invalidnost, bolest, tjelesno oštećenje). Ako je do invalidnosti došlo uslijed ozljede na radu osiguraniku se priznaju prava u punom iznosu bez obzira na uvjet godina staža.

Ako je do invalidnosti došlo uslijed ozljede koja nije vezana za rad osobi se priznaju prava po osnovi rizika invalidnosti, ako je ispunila uvjet minimuma radnog staža koji se računa prema godinama života i stručnoj spremi. Prava se priznaju u visini prema radnom stažu.

Samo bolesti s liste smatraju se profesionalnim i tim se osiguranicima priznaju prava u maksimalnom iznosu bez obzira na uvjet radnog staža.

Bolesti koje nisu vezana za obavljanje određenog posla ne smatraju se profesionalnim bolestima te vrsta i visina prava ovisi o stažu, a da bi se ostvarilo određeno pravo uvjet je da je 1/3 životnog radnog vijeka pokrivena radnim stažom. Invalidnost se utvrđuje na način da su popisani dijelovi tijela i svi organi, kao i vrsta oštećenja koja može nastati na pojedinom dijelu tijela ili organa, a onda je uz to vezan postotak oštećenja bilo da je dat u fiksnom (70% gubitak vida ili sluha) ili u rasponu postotka (npr. 30% do 70% motorika ruku ili nogu).

Takav osiguranik upućuje se na profesionalnu rehabilitaciju, a pod tim podrazumijevamo prekvalifikaciju, doškolovanje ili druge oblike stjecanje zvanja kako bi osoba mogla obavljati neku drugu profesiju. Osoba se osposobljava za rad na poslovima za koje se traži stupanj stručne spreme koji odgovara stupnju stručne spreme koju je osoba imala prije nastupa rizika invalidnosti. Iznimno, ako ne

postoji mogućnost takvog osposobljavanja invalid rada može se osposobiti i za poslove za koje se traži neposredno niži stupanj stručne spreme.

Pravo na invalidsku mirovinu priznaje se osobi kod koje postoji nemogućnost obavljanja bilo kakvog posla. To su radno nesposobne osobe. Visina invalidske mirovine ovisi o radnom stažu, ako do invalidnosti nije došlo uslijed nesreće na radu ili profesionalne bolesti, a ako je došlo do invalidnosti, nesreće na radu ili profesionalne bolesti nije važno koliko ima radnog staža jer se takvoj osobi priznaje pravo u punom iznosu.

II. stup mirovinskog osiguranja koji je obavezan prema propisima nakon što je osiguranik proveo pet godina u osiguranju smatra se imovinom osiguranika te u slučaju smrti osiguranika, a prije ostvarivanja prava na mirovinu, nasljedan je.

Mirovinski staž je vrijeme koje se osiguraniku priznaje u staž osiguranja, a za koje je vršio uplatu u mirovinski fond.

U mirovinski staž, osim vremena kad osoba efektivno radi, priznaje se i vrijeme provedeno na bolovanju, porodijskom, godišnjem, plaćenom dopustu, tj. kad osoba stvarno ne radi.

U mirovinski staž ubrajamo staž osiguranika koji se računa u jednostrukom trajanju ili efektivni staž.

Nadalje, staž osiguranika koji se računa u povećanom trajanju (npr. 12 mj. za 14 mj., 12 mj. - 18 mj., 12 mj. - 24 mj.) - BENEFICIRANI RADNI STAŽ.

Beneficirani radni staž priznaje se zbog obavljanja poslova pod otežanim uvjetima kod poslova koji su opasni za život (npr. pomorci, policajci, vojnici, rudari, ronjoci, piloti).

Beneficirani radni staž priznaje se i određenim osobama zbog njihovih osobnih svojstava (npr. slijepe, gluhe osobe).

Pridodani staž je razdoblje koje se pridodaje prigodom određivanja visine invalidske i obiteljske mirovine ako osiguranik nije navršio 60 godina. Pridodani staž je i onaj kojeg je osiguranik ostvario u nekoj drugoj državi, a postoji ugovor s RH.

Vrste mirovina

U starosnu mirovinu osoba može otići kad navrši, muškarac 65 god. života, uz minimalno 15 god. radnog staža, a žena 60 god. života uz min. 15 god. radnog staža.

Prijevremena mirovina - muškarac s 60 god. života i min. 35 god. radnog staža, a žena 55 god. života i 30 god. radnog staža.

Obiteljska mirovina priznaje se članovima domaćinstva pokojnog osiguranika ako ispunjavaju opće i posebne uvjete.

Udovica - 45 god. života, nije u radnom odnosu ili je nesposobna za rad, ili je od smrti pokojnog supruga došlo do nesposobnosti u roku od 1 g. od smrti osiguranika.

Udovac - isto kao i žena.

Djeca do navršene 15 god. života ostvaruju pravo na obiteljsku mirovinu. Od 15. do 26. god., samo ako se nalaze na redovnom školovanju.

Bračna i izvanbračna djeca su izjednačena u ostvarivanju prava. Najniža mirovina utvrđuje se korisniku koji je ostvario mirovinu, pri čemu je izračun mirovine takav da ako mu je mirovina, njegova osobna, manja od najniže mirovine, odredit će se najniža mirovina.

Osnovna mirovina je način izračuna mirovine prema stupovima mirovinskog osiguranja, pri čemu se pod izrazom osnovna mirovina podrazumijeva ostvarena mirovina iz I. stupa, kojoj se onda dodaju ostvarena prava iz drugog stupa mirovinskog osiguranja.

LITERATURA

1. Ustav RH (N.N.56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/00, 41/01, 76/10, 85/10)
 2. Zakon o radu (N.N. 38/95, 54/95, 65/95, 17/01, 82/01, 114/03, 142/03, 30/04, 137/04, 149/09)
 3. Anton Ravnić : Osnove radnog prava – domaćeg, usporednog i međunarodnog, Pravni Fakultet Zagreb, 2004.
 4. Marinko Učur : Radno pravo, Express digitalni tisak d.o.o., Rijeka, 2001.
 5. Boris Buklijaš: Kolektivno radno pravo, Pravni fakultet Sveučilišta u Splitu, 2006.
- Zakon o zdravstvenoj zaštiti („Narodne novine“ br. 150/08., 71/10.)
 - Zakon o zdravstvenom osiguranju zaštite zdravlja na radu („Narodne novine“ br. 85/06.)
 - Zakon o mirovinskom osiguranju („Narodne novine“ br 102/98., 127/00., 59/01., 109/01., 147/02.,117/03., 30/04., 177/04. i 92/05.)
 - Kolektivni ugovor za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama Republike Hrvatske („Narodne novine“ br. 103/05.)
 - Zakon o listi tjelesnih oštećenja („Narodne novine“ br. 162/98.)
 - Zakon o listi profesionalnih bolesti („Narodne novine“ 162/98., 107/07.)
 - Zakon o volonterstvu („Narodne novine“ br. 58/07.)
 - Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti („Narodne novine“ br. 80/08.,94/09.)