

Srednja škola kneza Branimira

Antuna Mihanovića 19

23420 Benkovac

Završni rad iz predmeta

PRAVNO OKRUŽENJE POSLOVANJA

Tema:

Ugovor o radu i zaštita radnika

Mentorica:

Prof. Ivana Ušljebrka

Učenica:

Josipa Bulić, E-4 razred

Benkovac, ljetni rok
šk.god. 2018./2019.

SADRŽAJ

1. UVOD	1
2. POJMOVI RADNOG PRAVA.....	2
2.1. Rad.....	2
2.2. Radni odnos	2
2.3. Radno mjesto	3
2.4. Poslodavac	3
2.5. Posloprimac	3
2.6. Ugovor o radu	3
2.7. Štrajk.....	4
2.8. Uvjeti rada	4
3. SKLAPANJE UGOVORA O RADU	5
3.1. Izvori radnog prava.....	5
4. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI.....	6
4.1. Radno vrijeme.....	6
4.2. Pravo na odmor.....	7
4.2.1. Stanka	7
4.2.2. Dnevni odmor.....	8
4.2.3. Tjedni odmor	8
4.2.4. Godišnji odmor.....	8
5. PLAĆA	9
5.1. Cijena rada	9
5.2. Određivanje plaće	10
5.3. Isplata plaće	10
5.4. Minimalna (najniža, zajamčena) plaća	10
5.5. Naknada plaće.....	10
6. ZAŠTITA OSOBE NA RADU.....	11
6.1. Sadržaj zaštite na radu	11
7. ZAKLJUČAK	13
LITERATURA.....	14

1. UVOD

Tema ovog rada je ugovor o radu i zaštita radnika. Na početku se objašnjavaju sami pojmovi radnog odnosa poput rada, radnog odnosa, radnog mjesta, a potom se govori i o najboljem načinu kako zaštititi radnika na radu.

Sadržaj ovog završnog rada sastoji se od tri cjeline. U prvoj cjelini se opisuju osnovni pojmovi radnog odnosa i njihova važnost za radnika i poslodavca. Sljedeća cjelina objašnjava sklapanje ugovora. Spominjat će se izvori radnog prava te radno vrijeme i plaća. U trećoj cjelini spominjat ćemo zaštitu na radu i načine zaštite, odnosno sve podrazumijeva zaštita na radu te koje su naknade u slučaju nesretnog događaja tijekom radnog vremena.

2. POJMOVI RADNOG PRAVA

Radno pravo je posebna grana prava koja se razvila iz građanskog prava, a najopćenitije se može definirati kao grana prava koja uređuje odnose u vezi s radom i radne odnose. Unutar radnog prava pojavljuju se brojni pojmovi koje je potrebno detaljno pojasniti kako bi se pravilno mogli upotrebljavati. Njihovo objašnjenje slijedi u nastavku.

2.1. Rad

Različiti su oblici ostvarivanja rada, kao i njihov karakter i sadržaj. Rad u radnom odnosu izvorište je prava. Uz rad u radnom odnosu nastaju brojna prava, obveze i odgovornosti i za poslodavca i za posloprimca. Sadržaj radnih operacija čine posloprimčeve aktivnosti kao stručni kvalificirani i profesionalni dio uključivanja posloprimca u radni proces kod poslodavca. Radno mjesto definira poslodavac, a od posloprimca se očekuje da radne operacije obavlja stručno, kvalitetno i pravodobno. Radno pravo proučava rad radi proučavanja, reguliranja i zaštite odnosa iz rada. To se podrazumijeva na odnose između poslodavaca i posloprimaca kojima je osnova u pojedinačnom pravnom aktu o zasnivanju radnog odnosa. Rad je središnja kategorija radnog prava. To je nesamostalan rad, rad za nekog drugog ili u službi drugog ali uvijek za plaću.

2.2. Radni odnos

Radni odnos je pravni odnos između pravnih subjekata. Bez prisustva pravnih subjekata nema ni pravnog odnosa. Sadržaj pravnog odnosa čine prava, obveze i odgovornosti njegovih subjekata, odnosno poslodavca i posloprimca. Radni odnos je pravom reguliran društveni odnos. Ima i propisanu formu svog nastanka: odluku o zasnivanju radnog odnosa, rješenje u prijemu u službu i ugovor o radu. Posloprimac je uvijek fizička osoba, dok poslodavac može biti i fizička i pravna osoba. Pravna osoba je organizacija koju objektivno pravo priznaje kao subjekta prava. Da bi došlo do zasnivanja radnog odnosa, uz pojedinačni pravni akt potrebno je da je posloprimac počeo obavljati radne operacije.

2.3. Radno mjesto

Radno je mjesto sastavni dio organizacije rada kod poslodavca: čini ga skup određenih, funkcionalno povezanih poslova koji se, sukladno organiziranom procesu rada, izražavaju kao dio te djelatnosti. To je osnovna organizacijska jedinica u organizaciji i kod poslodavca, jedinica koju se – s gledišta organizacije o radu i tehničko-radnog procesa – izdvaja u posebnu temeljnu jedinicu koja je nerazdvojni dio procesa rada odnosno djelatnosti cjelokupne organizacije kod poslodavca.

2.4. Poslodavac

„Poslodavac je svaka fizička ili pravna osoba koja zapošljava jednog ili više zaposlenika uključujući i javne službe, a to se odnosi i na osobe koje obavljaju djelatnost osobnim radom i na pravne osobe kada koriste rad drugih osoba.“ Temeljna obveza poslodavca jest *„u radnom odnosu zaposleniku dati posao, te mu za obavljeni rad isplatiti plaću.“* Poslodavac je druga strana radnog odnosa. Može biti fizička i pravna osoba koja obavlja dopuštenu (najčešće registrirana) djelatnost, profesionalno (stalno) ili prigodno. (Zakon o zaštiti na radu čl.4.) (Zakon o zaštiti na radu čl. 3. st. 1.)

2.5. Posloprimac

Posloprimac je fizička osoba koja dragovoljno, profesionalno i u pravilu trajno u obliku zanimanja obavlja za poslodavca određeni posao za plaću, prema pravilima struke. To je osoba na radu kod poslodavca. Pojam posloprimca najširi je pojam i obuhvaća u teoriji i praksi i ove pojmove: radnik, zaposlenik, djelatnik, službenik, namještenik.

2.6. Ugovor o radu

Ugovor o radu središnja je kategorija radnog zakonodavstva. Rezultat je volje subjekata radnog odnosa, a bez valjane volje nema tog pravnog odnosa. Volja može biti ograničena nekim normama zakona, kao npr. uvjetima za sklapanje ugovora o radu, sadržajem ugovora o radu (u

minimumu), oblikom ugovora o radu, ugovorom o radu na određeno vrijeme, radnim vremenom, odmorom, dopustom, zaštitom na radu, zaštitom majčinstva itd. Tijekom sklapanja ugovora o radu primjenjuje se načelo savjesnosti i poštenja. Ugovor o radu je dvostrano pravni posao. To je konkretan pravni odnos koji nastaje između točno određenog posloprimca i poslodavca, pa se kaže da je to pravni odnos *intuitu personae* (osobni).

2.7. Štrajk

Štrajk je jedno od temeljnih prava u kolektivnim radnim odnosima. To je najizrazitija i najvažnija industrijska akcija posloprimca i njihovih sindikata. Posloprimci u štrajku organizirano prekidaju rad radi pritiska na poslodavce, a sve s ciljem zaštite i unapređenja svojih kolektivnih interesa i prava. Ustavom Republike Hrvatske zajamčeno je pravo na štrajk. No u oružanim snagama, redarstvu, državnoj upravi i javnim službama određenim zakonom može se ograničiti pravo na štrajk.

2.8. Uvjeti rada

Uvjeti rada su objektivni i subjektivni. Objektivni uvjeti rada čine sredstva za proizvodnju i rad, dok subjektivne čine aktivna sposobnost posloprimca da racionalno radi primjenom živog rada. Uvjeti rada su:

- a) **fizičke naravi:** zaštita na radu (tehnička i higijenska, prije svega: stanje zdravlja posloprimca; radno vrijeme i raspored radnog vremena);
- b) **organizacijske naravi:** uvjeti radnog mjesta; organiziranje radnog mjesta; radni okoliš i sl.;
- c) **socijalne naravi:** odmori, dopusti, dobrobit posloprimca; socijalne službe u korist posloprimca i dr.;
- d) **pravne naravi:** zaposlenje i stalnost zaposlenja; plaća i naknade plaće; raspored na mjesto, premještaj i sl.

3. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Ugovor o radu se sklapa u skladu s građanskopravnim pristupom u radni odnos. U teoriji se ugovor o radu definira kao „*Ugovor o radu je ugovor kojim se poslodavac obvezuje radniku u radnom odnosu dati posao te mu za obavljenu rad isplatiti plaću, a radnik se obvezuje osobno obavljati preuzeti posao prema uputama poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada.* Ugovor o radu je dvostrano pravni posao jer se ugovara očitovanjem volje obje strana, odnosno to je dvostrano-obvezujući, naplatni, trajni, neformalni ugovor. Takav rad je temelj i izvor odgovornosti i obveza u posebnom poslovnom odnosu što nastaje između dvaju pravnih subjekata: poslodavca i posloprimca. Sustav radnog prava, u najširem smislu čine: radno-pravni odnosi, zasnivanje radnog odnosa, osnovna pitanja radnog odnosa, obveze, prava i odgovornosti subjekta radnog odnosa; stručno osposobljavanje i obrazovanje; zaštita i sigurnost na radu;... (Gorenc et al, 2014., str. 235.)

3.1. Izvori radnog prava

Izvori radnog prava dolaze iz međunarodnog i nacionalnog karaktera. Izvori su sva pravna pravila koja uređuju predmet radnog prava. U teoriji se govori o materijalno-pravnim izvorima, formalno-pravnim izvorima; izravnim i neizravnim; pisanim i nepisanim, heteronimnim i autonimnim izvorima itd. Izvori radnog prava u Republici Hrvatskoj uvažavaju pravne standarde i pravna vrela općenito. To su: Ustav, propisi predsjednika Republike, zakoni, drugi propisi Hrvatskog državnog sabora, propisi Vlade i ministarstva u Vladi Republike Hrvatske, sudska praksa, pravna tumačenja, sve ratificirane konvencije i prihvaćeni opći akti o radu i radnim odnosima. Osnovni izvori (međunarodnog) radnog prava jesu:

1. ***povelja Organizacije Ujedinjenih naroda (OUN)*** objavljena 26. lipnja 1945. u San Franciscu, kao najsveobuhvatniji međunarodni dokument i toliko stabilan da se dosad ni u čemu nije mijenjao;
2. ***Opća Deklaracija o pravima čovjeka*** izglasana u Općoj skupštini UN-a 10. prosinca 1948., a proglašen je da bi „*svi narodi, sve države, svaki pojedinac i svaki organ društva, imajući Deklaraciju stalno na umu, težili da učenjem i odgojem pridonesu poštovanju ovih prava i sloboda*“. Deklaracija se poziva na Povelju UN-a.;

3. *Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima* donesen je kao dodatak Rezolucije Opće skupštine UN-a broj A XXI. od 16. prosinca 1966., a stupio je na snagu tek 1976. godine (deset godina od usvajanja).;
4. *Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima* donesen je i stupio je na snagu kad i Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima;
5. *Ustav (statut) Međunarodne organizacije rada*, kao XVIII. dio Versailleskog ugovora od 28. lipnja 1919. (čl. 378.- 427. s Preambulom) i Philadelpijska deklaracija s XXVI. zasjedanja Međunarodne organizacije rada od 10. svibnja 1944.
6. *Konvencije i preporuke Međunarodne organizacije rada* (od 1919. do danas);
7. *Europska Povelja o osnovnim socijalnim pravima radnika* – koju je posebnim zaključkom prihvatio Sabor Republike Hrvatske 28. lipnja 1991. (usvojena 18. listopada 1961. u Torinu);
8. *Dijelovi drugih međunarodnih dokumenata* koji se odnose na rad i radne odnose, a obvezuju Republiku Hrvatsku.“ (Učur, 2001.)

4. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Radno vrijeme je vrijeme u kojem se „zaposlena osoba nalazi na raspolaganju poslodavcu“ to je vrijeme u kojem je zaposlenik „dužan raditi“. Radno vrijeme može biti: puno, skraćeno i nepuno; dnevno i noćno; jednokratno, dvokratno, smjensko i dr. To je bitan uvjet rada, te je zaštitna kategorija i zato mora biti ograničeno. Kada se ugovara, onda trajanje radnog vremena ne smije prijeći trajanje određeno zakonom i kolektivnim ugovorom.

4.1. Radno vrijeme

Zakon o radu uvodi 40-satni radni tjedan – raspored rada određuje poslodavac autonomno. Zakon ograničava prekovremeni rad, smjenski rad, rad noću, sve radi zaštite osobe u radnom odnosu. O radnom vremenu ovisi i slobodno vrijeme dokolice, odmori i dopusti. Zbog toga je važan raspored radnog vremena. **Nepuno radno vrijeme** – nepuno rano vrijeme treba razlikovati od skraćenog vremena. Poslovi koji se obavljaju u nepunom radnom vremenu, u pravilu su trajniji (privremeni ili povremeni). Radni odnos u nepunom radnom vremenu može biti na određeno ili neodređeno vrijeme. **Skraćeno radno vrijeme** – to je treći oblik klasifikacije

radnog vremena prema trajanju. Takvo radno vrijeme se koristi na mjestima na kojima se obavljaju poslovi i zadatci koji štetno djeluju na zdravlje posloprimca te na njegovu radnu sposobnost. Radno se vrijeme skraćuje „razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenika“. „Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme... izjednačuje se s punim radnim vremenom.“ (čl. 32. st. 6. Zakon o radu)

4.2. Pravo na odmor

Ono spada među osnovna prava posloprimca u radnom odnosu. Ciljevi odmora su: fiziološko-zdravstveni, radno-zaštitni, socijalni te ekonomski. Odmor je razdoblje obustave rada koji je nametnut u obavljanju jedne iste prestacije rada, a koji se radniku daje:

1. u toku trajanja jednog radnog dana;
2. između dva uzastopna radna dana;
3. nakon proteka određenog broja uzastopnih radnih dana;
4. nakon proteka određenog broja mjeseci provedenih u radnom odnosu.

Nakon dugotrajnog, iscrpljujućeg, kontinuiranog, a i monotonog rada, organizam posloprimca se iscrpljuje, stoga korištenje odmora i dopusta nije samo pravo već i način sprečavanja mogućih ozljeda. „Svaki zaposleni ima pravo na tjedni odmor i plaćeni godišnji odmor i ovih se prva ne može odreći.“ Odmor se dijeli na: stanku, dnevni odmor, tjedni odmor i godišnji odmor. (Ustav Republike Hrvatske u glavi 3. „Gospodarska, socijalna i kulturna prava“, u čl. 55. st. 3.)

4.2.1. Stanka

To je najčešće stanka od 30 minuta na koju svaki zaposlenik ima pravo ako radi u punom radnom vremenu. Stanka se može koristiti i više puta ako se radi u preraspodjeli radnoga vremena ili na posebnim radnim mjestima. Svrha odmora je da posloprimac jede, da se odmori, rekreira i sl.

4.2.2. Dnevni odmor

To je odmor posloprimca između dva uzastopna radna dana, od najmanje 12 sati neprekidno. Zakonom se razlikuju dva „režima“ dnevnog odmora: jedan koji je „standardan“, „u pravilu“ i koji vrijedi za sve i drugi koji je podijeljen u dvije podskupine: za zaposlene u sezoni u industriji s najviše 60 dana i jednoj godini, dok drugi u sezoni koji rade poljoprivredi, trgovini i drugim neindustrijskim djelatnostima, ne ograničavajući trajanje takva sezonskog rada, ali isto najmanje 10 sati neprekidno.

4.2.3. Tjedni odmor

Tjedni odmor je pravo posloprimca na odmor nedjeljom u trajanju od 24 sata neprekidno. Određuje se kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između zaposleničkog vijeća i poslodavaca ili ugovorom o radu. Zaposleniku se ne može uskratiti mogućnost korištenja tjednog odmora, pa makar zaposlenik to koristi „naknadno“ (pomorci kao članovi posade, sezonski rad, rad na terenu...). dane tjednog odmora nije moguće uračunati u dane godišnjeg odmora, plaćenog ili neplaćenog dopusta.

4.2.4. Godišnji odmor

Godišnji odmor je obveza poslodavca, a pravo posloprimca, ali i interes jednog i drugog. Posloprimac je dužan odmarati se. „O plaćenom godišnjem odmoru, kao uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor utvrđuje se radni staž ostvaren faktički vremenom provedenim na radu, a s njim se izjednačava i vrijeme odsutnosti posloprimca s rada koje mu se priznaje u radni staž (bolovanje, plaćeni dopust isl.).“ Konvencija se odnosi na sve posloprimce, osim na pomorce. Za pomorce vrijedi da odmor ne smije trajati kraće od tri tjedna za godinu dana rada, a ako je radni staž kraći u godini dana, posloprimac će imati pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora. Godišnji je odmor uvijek plaćen. Najmanje trajanje godišnjeg odmora ja 18 radnih dana (za svaku kalendarsku godinu nakon šest mjeseci neprekidnog rada). Zakon o radu omogućuje pravo na naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora, korištenje godišnjeg odmora u dijelovima, pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, raspored korištenja godišnjeg odmora i druga pitanja. Dani blagdana i neradni dani uzimaju se kao dani provede u radu. (Konvencija MOR-a br. 132 (17. listopada 1973.))

5. PLAĆA

U praksi se pojavljuju različiti nazivi za plaću, najčešće nadnica, dnevnica, osobni dohodak radnika, zarada radnika, nagrada, najamnina i sl. Ti pojmovi su nastali prema načinu odnosno razdoblju obračunavanja i isplate plaće ili prema udjelu radnika u raspodjeli stvorenih sredstava. Plaća je važna pravna i ekonomska kategorija bez koje nema radnog odnosa. Razmatranje i reguliranje plaće ima razna stajališta poput gospodarskog, socijalnog, pravnog, moralnog i dr. „Plaća je pravnim popisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu utvrđen novčani iznos koji je poslodavac dužan isplatiti osobi u radnom odnosu (posloprimcu), a za rad je posloprimac, određeno vremensko razdoblje, osobno obavljao za poslodavca. Visina plaće ovisi bilo o vremenu provedenom na radu, bilo o rezultatima postignutim na radu, prema unaprijed utvrđenim kriterijima i mjerilima.“

Plaća treba biti ekvivalent radu posloprimca, unaprijed je određena, a negdje ima alimentacijski karakter, najčešće za pojedine državne službenike. U tržišnim odnosima plaća bi trebala biti rezultat ponude i potraživanja, ali se u svemu mora uvažavati plaća prema rezultatima rada. Diskriminacija žena je zabranjena pri plaćanju istog rada koji obavljaju muškarci. Plaća se ne smije određivati prema imovnom ili obiteljskom i drugom stanju posloprimca. (Učur, 2001.)

5.1. Cijena rada

To je opći naziv za vrijednost određenog posla, odnosno radnog mjesta. Cijena rada se izražava u novcu te na nju ima pravo posloprimac koji za nju radi puno radno vrijeme. Stalna plaća određena je na temelju karakteristika posla, složenosti posla, težine te uvjeta rada unaprijed određenih ugovorom. Najniža cijena rada je najmanji iznos koji posloprimac prima za puno radno vrijeme koje provede radeći na najjednostavnijem poslu kojim se osigurava reprodukcija radne snage za taj određeni posao. Osnovna plaća je ona koju posloprimac prima za puno radno vrijeme koje provede radeći na određenom radnom mjestu određenog stupnja složenosti.

Poseban su kriterij, a mjerila tih uvjeta su: rad pod zemljom, rad u vodi, rad na visini, rad niskim i visokim temperaturama, poslovi štetni za zdravlje, opasnost od ozljeda i sl., fizički napor, rad u više smjena, preraspodjela radnog vremena, prekovremeni rad i sl.

5.2. Određivanje plaće

Visina plaće određuje se zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu. Zakon obvezuje poslodavca da posloprimcu isplati „primjerenu plaću“, a to je plaća koja se redovito plaća za jednak rad, te da se jednakost izrazi i kod isplate plaća žena i muškaraca za jednak rad i jednake vrijednosti.

5.3. Isplata plaće

Isplata plaće se obavlja nakon obavljenog rada, a razdoblje isplate određuje se kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu. To razdoblje ne smije biti duže od mjesec dana. Pri isplata plaće poslodavac je obvezan posloprimcu izdati mjesečni obračun plaće.

5.4. Minimalna (najniža, zajamčena) plaća

Minimalna plaća definira se kao „standardna plaća“ koja, prema potrebama i navikama u životu i postojećim cijenama, jamči radniku opstanak – opstanak njegove obitelji i odgoj potomstva. Reguliranje minimalne plaće pripada državi. U Republici Hrvatskoj to utvrđuje Vlada ili se o tome sklapa poseban ugovor između socijalnih partnera: državom, poslodavcima i sindikatima. Ni poslodavac ni posloprimac ne mogu ugovarati nižu plaću od utvrđene minimalne plaće. Utvrđuje se bez obzira na razlike u zaposlenju ili u zanimanju. Nadzor nad primjenom propisa o plaći provodi država.

5.5. Naknada plaće

Posloprimcu pripada pravo na naknadu plaće: za vrijeme prekida rada do kojega je došlo bez njegove krivnje; ako odbije raditi jer nisu provedene mjere zaštite na radu zbog čega mu prijete neposredna opasnost za život i zdravlje; za vrijeme plaćenog dopusta, godišnjeg odmora, bolovanja i svakog drugog razloga utvrđenog zakonom, kolektivnim ugovorom ili drugim općim aktom; za razdoblje kada iz opravdanih razloga ne radi. Naknada u pravilu iznosi prosjek plaće za prethodna tri mjeseca, a možda i više.

6. ZAŠTITA OSOBE NA RADU

Bez obzira na mjesto rada i poslodavca, radnik ima pravo na uvjete rada koji osiguravaju njegov fizički i moralni integritet, a to znači uvjete koji osiguravaju: život i zdravlje te normalno obavljanje životnih funkcija; osobno dostojanstvo i njegove druge moralne vrijednosti; socijalnu i ekonomsku sigurnost kao i osobnu sigurnost na radu; zaštitu života i zaštitu od svakog narušavanja fizičkog integriteta osobe. Poslodavac je dužan ostvariti uvjete rada koji to osiguravaju; poduzeti mjere zaštite koje osiguravaju fizički integritet, zdravlje i osobnu sigurnost radnika a radu; pridržavati se zakonom propisanih mjera i normativa zaštite na radu. Zakonodavstvo države je dužno odrediti prava i obveze poslodavaca i posloprimaca u oblasti zaštite s ciljem: smanjenja broja ozljeda i smrtnih slučajeva na radu; smanjenja broja odsutnosti s posla zbog ozljeda i bolesti; smanjenje broja invalida i korisnika invalidskih mirovina; stvaranje svijesti radnika da je zaštita na radu uvjet rada od kojeg ovisi njegova zdravstvena, ali i radna sposobnost. Zaštita na radu razvijala se u tri smjera (vrste):

1. socijalni aspekt zaštite s naglaskom na unapređenje životnih i radnih uvjeta radnika u radnom odnosu;
2. tehnička zaštita;
3. higijensko-zdravstvena zaštita na radu.

„Sve norme kojima je zaštita na radu uređena, mogu se podijeliti u opće i posebne. Opće se odnose na sve radnike, a posebne na neke određene kategorije radnika (lučki radnici, pomorci, rudari, industrijski radnici koji rade sa živom, fosforom, izvorom ionizirajućih zračenja i dr.) ili pak posebna kategorija: mlađi radnici, žene i invalidi na radu.“ (Učur, 2001.)

6.1. Sadržaj zaštite na radu

Zaštita se ne odnosi samo na zaštitu u vrijeme dok radnik aktivno radi, već i na vrijeme kad je odsutan s posla zbog odmora, blagdana ili bolesti, odnosno privremene spriječenosti za rad. Razlikujemo zaštitu na radu u užem i širem smislu. Zaštita na radu u širem smislu podrazumijeva potpunu zaštitu radnika na radu, a zaštita na radu u užem smislu podrazumijeva zaštitu fizičkog i zdravstvenog integriteta radnika od opasnosti i štetnosti na radu. **Zaštita na radu**

podrazumijeva: higijensku i tehničku zaštitu, obrazovanje i odgoj u oblasti zaštite na radu, sociologiju rada, psihofizička i druga zdravstvena svojstva nužna za rad na određenim radnim mjestima, znanstveno-istraživački rad s ciljem poboljšanja uvjeta rada, prava i obveze subjekata radnog odnosa, organizaciju rada i drugo. **Zaštita fizičkog integriteta** podrazumijeva sigurne uvjete rada koji se ostvaruju primjenom suvremenih, tehničkih, zdravstvenih, odgojnih i drugih mjera radi sprečavanja i otklanjanja opasnosti, štetnosti i ostalih uzroka koji mogu ugroziti odnosno oštetiti čovjekov organizam na radu ili u svezi s radom. **Zaštita moralnog integriteta** traži još potpuniju definiciju, a obuhvaća i sociološki aspekt zaštite na radu jer su od posebnog značenja za sigurnost na radu i zaštitu osobe radnika i sociološki uvjet rada. Sustav zaštite na radu u Republici Hrvatskoj temelji se na određenim osnovama koje imaju posebna obilježja i karakteristike. Takav sustav obuhvaća skup mjera kojima je cilj preventivna zaštita od ozljeda i profesionalne bolesti i osiguranje to povoljnijih uvjeta rada. No bez obzira na sve predviđene mjere i propise zaštite na radu, dolazi do ozljeda na radu i profesionalnih bolesti. U takvim slučajevima sustav osigurava radniku zaštitu na osnovi socijalnog osiguranja za sve vrijeme trajanja nesposobnosti za rad. To ide na teret poslodavca, dok se osiguranje provodi kod osiguravajućih kuća. Nužna je i državna intervencija u oblasti zaštite na radu, a ona se sastoji, uglavnom, u sljedećem:

1. propisivanje minimalnih mjera o obveza poslodavca u provođenju i osiguranju minimalne, odnosno osnovne zaštite na radu;
2. primjena općepriznatih mjera kao obveza poslodavca (jer tehnika i tehnologija idu ispred propisa);
3. utvrđivanje povoljnih uvjeta rada koji su kao takvi propisani, polazeći od razvoja gospodarstva i znanstvenih dostignuća;
4. nadzor nad primjenom propisanih mjera zaštite na radu država provodi pomoću inspektora rada sa širokim ovlastima; sankcije za nepridržavanje mjera zaštite na radu.“
(Zakon o zaštiti na radu iz 1996. godine („NN“ 59/96)

7. ZAKLJUČAK

Tema ovog završnog rada je bila ugovor o radu i zaštita radnika. Opisan je ugovor o radu i njegove najvažnije stavke poput plaće, radnog vremena i uvjeta rada. Nakon što smo definirali ugovor o radu objasnili smo i zaštitu na radu te kako se provodi.

Ugovorom o radu smo naveli te objasnili neke stavke koje se smatraju najvažnijima za posloprimca i poslodavca. Tu smo naveli na koji se način posloprimac obvezuje obavljati posao za koji mu poslodavac daje određenu naknadu. Isto se tako poslodavac ugovorom osigurava da će posloprimac obavljati zadane zadatke za koje prima određenu naknadu. U zadnjem ulomku smo opisali zaštitu na radu koja je najvažnija za posloprimca. Sa zaštitom na radu koja je obvezna zakonom radnik se osigurava od mogućih nezgoda nastalih tijekom rada. Isto tako se poslodavac ograđuje od svake odgovornosti nastale tijekom rada. Posloprimac je dužan osigurati se kod osiguravajućeg društva ako želi zagantiranu sigurnost tijekom radnog vremena. Uz pravovaljane uvjete rada, najvažnija je zaštita na radu koju pruža svaki poslodavac koji želi zadržati radnike.

LITERATURA

Knjige:

1. Dr. sc. Marinko Đ. Učar – Radno pravo, Rijeka, 2001.
2. Gorenc V., Majić H., Pajalić Ž., Pešutić A., Pavić M. Pravno okruženje poslovanja – udžbenik u 4. razredu srednje strukovne škole za zanimanje ekonomist/ekonomistica, Zagreb, 2014.

Datum predaje rada: _____

(mentor je prihvatio izradbu)

Potpis mentora: _____

Ocjena pisanog rada: _____

Datum obrane rada: _____

Ocjena obrane rada: _____

Konačna ocjena: _____

Povjerenstvo:

1. mentor: _____
2. profesor struke: _____
3. profesor struke: _____