

Zaštita osobe u radnom odnosu od načela do realizacije

Učur, Marinko Đ.

Source / Izvornik: **Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 2008, 29, 557 - 578**

Journal article, Published version

Rad u časopisu, Objavljena verzija rada (izdavačev PDF)

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:118:043664>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-06-22**

PRAVI

Pravni fakultet Faculty of Law



Sveučilište u Rijeci
University of Rijeka

Repository / Repozitorij:

[Repository of the University of Rijeka, Faculty of Law](#)
[- Repository University of Rijeka, Faculty of Law](#)

uniri DIGITALNA
KNJIŽNICA

DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

ZAŠTITA OSOBE U RADNOM ODNOSU OD NAČELA DO REALIZACIJE

Dr. sc. Marinko Đ. Učur, redoviti profesor
Pravni fakultet Sveučilišta u Rijeci

UDK: 349.2
Ur.: 10. siječnja 2008.
Pr.: 28. veljače 2008.
Stručni članak

Radni odnosi su srce društvenih i drugih odnosa ljudi na radu i u vezi s radom. Uređeni su brojnim heteronomnim i autonomnim pravnim normama. Uređivanje nalazi svoju osnovu u Ustavu Republike Hrvatske i u brojnim univerzalnim vrelima radnoga prava i prava zaštite na radu, ali i u načelima suvremenog, i modernog Radnog prava demokratske države. Među najznačajnijim načelima nezaobilazna su: načela zaštite osobe-radnika i zaštita prava na radu i u vezi s radom.

U ovom se radu to objašnjava navodeći brojna vrela, kako heteronomna tako i autonomna, ističući opća (osnovna) i posebna pravila iznad kojih su navedena načela, odnosno načela koja su otjelovljena u tim normama i njima zaštićena. Ta načela imaju normativno, logično i realno značenje. U zahtjevnim, složenim i specifičnim radnim odnosima javljaju se brojni subjekti u reguliranju, realiziranju i u zaštiti tih odnosa. Od stvaranja pravne norme do realizacije, kada su u pitanju zaštita osoba – radnika i prava u radnom odnosu, dešavaju se velike promjene, pa i protupravna ponašanja subjekata i (drugih) u tim odnosima. To se prati i u bogatoj praksi socijalnih partnera, inspekcija i sudova, u primjeni normi univerzalnih vrela, prava EU, Ustava RH, zakona i podzakonskih akata te brojnih normi u autonomnim općim aktima poslodavaca.

Ključne riječi: radno pravo, radni odnosi, načela, zaštita osobe radnika, zaštita prava na radu, reguliranje, realiziranje i zaštita.

1. Uvod

Razvijeni su i razvijaju se brojni pravni odnosi čija je osnova rad za drugoga i “u službi drugoga”, rad kojega organizira poslodavac (u najširem smislu riječi) za koga se radi i rad čiji rezultat taj poslodavac platiti. Pod pojmom “razvijanja” tih odnosa u ovom radu prvenstveno se misli na sadržaj radnog odnosa, odnosno prava i obveze subjekata. U “sadržaju” toga odnosa razvijaju se i drugi brojni

pojmovi, kategorije i odnosi (socijalno-pravni, ekonomsko-pravni, psihološki, medicinski, sociološki, ergonomska, a napose oni odnosi koji se mogu svrstati u odnose prava zaštite na radu. Svijet rada razvija subjekte i njihove odnose, ali razvija socijalne i druge konflikte (sve do terora na radnom mjestu). To je složen proces i odnos, bez obzira da li se radni odnos razvija kao pravni odnos neodređenog ili kao pravni odnos određenog trajanja. Naime, brojni procesi mogu se razvijati brže i "sadržajnije" i u radnom odnosu koji traje kraće (probni rad, raspored rada, plaćanje rada, međuljudski odnosi i dr.). Ti procesi prvenstveno su vezani za proizvodnju, za poslove koji radnik obavlja u okviru djelatnosti koju poslodavac realizira (način organiziranja, način realiziranja, uvjeti u kojima se realiziraju i sl.). Radni odnos treba biti uređen u skladu s normama prava, a nepoštovanje tih normi predstavlja protuupravno djelo, bez obzira što ga čini. To mogu biti kaznena djela, prekršajna djela, disciplinska djela, ponašanja koja imaju štetne posljedice, ali i diskriminacija, spolno uznemiravanje, mobbing i sl. Bilo kako bilo, ta protupravna ponašanja usmjerena su protiv ličnosti radnika i njegovog radnog statusa. Sve to ne treba promatrati izolirano već u ukupnosti (cjelini) odnosa na radu i u vezi s radom. Istina, neposredni povod jeste određeni (konkretni) događaj, ali ga tumačiti u složenom sadržaju radnog odnosa.

Evidentan je agresivan trend da se radna prava poistovjete s drugima u obveznopравnim, a i drugim pravnim odnosima. Zagovara se njihova određivost, a ne određenost, sloboda ugovaranja na uštrb prethodne reguliranosti (heteronomne i autonomne); postupci (organi, radnje, rokovi) se pojednostavljaju, norme postaju ekstenzivne, difuzne, nedorečene i ostavljaju "prostor za arbitriranje" i ad hoc rješenja. Javlja se improvizacije, struku zamjenjuje prakticizam (vještine) a normu zamjenjuje determinirana volja, ishitrena i nedovoljno slobodna.

Radni odnos je osobno pravni odnos: od zasnivanja do prestanka, ali ga prate objektivizirano utvrđeni uvjeti rada, okoliš i organizacija rada. I na tvrdnji da je pravna narav radnog odnosa samo manjim dijelom osobna.

Iznad i ispred svake norme kojom se uređuje radni odnos "stoje" načela suvremenog, demokratskog Radnog prava, kao principi sa točno određenim obilježjima: normative, logično i metaforičko ili objektivno.¹

U ovom radu prvenstveno je riječ o dva načela, i to načelu zaštite i sigurnosti radnika na radu i načelu neotuđivosti i zaštite prava iz rada.

Pravni propisi Radnog prava i prava zaštite na radu moraju se tumačiti na osnovi navedenih (i drugih) načela. To su pravila općeg ponašanja u radnim odnosima, ali i pravila posebnih (karakterističnih) ponašanja subjekata (i drugih) tih odnosa. Oni ne mogu neprimjenjivati ta načela, pravdajući neprimjenu specifičnim (posebnim, karakterističnim) razlozima, jer oni mogu biti samo od koristi da se načelo dosljednije primjenjuje. Ova načela "izražavaju objektivnu

¹ Tintić Nikola, Radno i socijalno pravo, Knjiga prva: Radni odnosi (I), Narodne novine, Zagreb, 1969., str. 58. i dr.

zakonomjernost razvoja” u radnim odnosima. Ona znače “maksimum ili pravilo akcije” izražene u normama Radnog prava i prava zaštite na radu, determiniranim objektivno danim okolnostima i uvjetima države i drugih kolektivnih subjekata tih prava (prvenstveno socijalnih partnera). Ta načela djeluju “u okvirima prava” i “izražavaju “politiku” vlastitih stvaralaca”. Kroz njih se izražavaju “osnovni pogledi i osnovni ciljevi izgradnje i razvoja” Radnog prava. Ostvaruju se kroz brojne norme upisane u heteronomnim i autonomnim izvorima Radnog prava.²

Načela Radnog prava utemeljena su i u univerzalnim dokumentima:

- (1) Povelja OUN, objavljena 26. lipnja 1945. u San Francisku, čiji je temeljni cilj “stvaranje takve svjetske organizacije koja će ponovno potvrditi: a) vjeru u osnovna prava čovjeka, u dostojanstvo i vrijednost ljudske ličnosti i ravnopravnost muškaraca i žena...; c) ostvarivanje međunarodne suradnje “razvijanjem i poticanjem poštovanja prava čovjeka i osnovnih sloboda za sve bez razlike rase, spola, jezika i vjere”. Obveza OUN je usmjerena i na “podizanje životnog standarda, puno zaposlenje stanovništva i uvjete za ekonomski i socijalni napredak i razvitak.”³
- (2) Opća Deklaracija o pravima čovjeka, izglasana na Općoj skupštini OUN, 10. prosinca 1948., kaže da se ona proglašava radi toga 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...”. Sadržaj su Deklaracije, pored drugih, opće slobode i prava čovjeka; građanska i politička prava i jednakost; socijalna prava; pravo na obrazovanje; pravo na kulturni život i dr.⁴
- (3) Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima teži stvaranju uvjeta “prema kojima svatko može uživati svoja građanska i politička prava jednako kao i svoja ekonomska, socijalna i kulturna prava.”⁵
- (4) Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima obvezuje države da: priznaju pravo na rad (kompleks prava); priznaju pravo na socijalnu sigurnost; priznaju svima pravo na školovanje; priznaju pravo na kulturni život, na uporabu i primjenu znanstvenog napretka i na zaštitu slobode, te moralnog i materijalnog interesa stvaraoca.⁶
- (5) Ustav (Statut) Međunarodne organizacije rada (MOR, ILO, OIT) iz 1919. i 1944., čini osnovu za stalno unapređenje rada i socijalne pravde.⁷

² Isto – str. 58., 59. i dr.

³ Povelja OUN – Hrženjak, Juraj, Međunarodni i europski dokumenti o ljudskim pravima – Čovjek i njegove slobode u pravnoj državi, Informator, Zagreb, 1992.; Vidi NN Međ. ugovori 15/93., 7/94.

⁴ Opća deklaracija o pravima čovjeka, 10. prosinca 1948.

⁵ Međ. Pakt o građanskim i političkim pravima, New York, 16.12.1966., NN Međ. ugovori 12/93., 7/95., 11/95.

⁶ NN – Međ. ugovori 12/93.

⁷ Ustav međunarodne organizacije rada, u cjelovitoj verziji objavljen je u knjizi Učur, Marinko, Radnopravni status pomoraca, Pravni fakultet, Rijeka, 2003.

- (6) Sve se to detaljnije i potpunije naglašava u konvencijama što donosi MOR;⁸
- (7) Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda (Rim, 4.11.1950), s Protokolima, propisuje da se prava i slobode (iz Konvencije), osiguravaju bez diskriminacije.⁹
- Propisani su: pravo na pošteno suđenje i pravo na djelotvoran pravni lijek.
- (8) Europska socijalna povelja (Torino, 16.10.1961.) s dodatkom Protokolima, utvrđuje standarde socijalnih prava, pa i radnih prava posredno.¹⁰

Na ovim postavkama i rješenjima iz univerzalnih i europskih vrela prava napisane su odredbe Ustava Republike Hrvatske i u skladu s njima brojne norme u radnom i socijalnom zakonodavstvu Republike Hrvatske. Proces nije završen. Poseban zahtjev je usklađivanje toga zakonodavstva s pravnom stečevinom Europske unije (EU), temeljem Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju između Republike Hrvatske i Europskih zajednica i njihovih država članica.¹¹

U ovom radu piše se o dva načela Radnog prava. Prvo je načelo zaštite osoba u radnom odnosu, a drugo je načelo zaštite prava iz radnog odnosa onako kako se danas reguliraju u Republici Hrvatskoj, s nekim sugestijama za moguća rješenja (de lege ferenda).

2. Zaštita osobe radnika u radnom odnosu

„Zaštita na radu je sastavni dio organizacije rada i izvođenja radnoga procesa, a ostvaruje se obavljanjem poslova zaštite na radu i primjenom propisanih, ugovorenih, kao i priznatih pravila zaštite na radu te naređenih mjera i uputa poslodavaca.”¹² Zaštita osobe na radu podignuta je na rang ustavnog prava, najvišom pravnom normom, u skladu s univerzalnim vrelima o ljudskim pravima i slobodama. “Svakom se jamči školovanje i pravna zaštita njegova *osobnog* i obiteljskog života, dostojanstva, ugleda i časti” “Svatko ima pravo na zdrav život. Država osigurava uvjete za zdrav okoliš. Svatko je dužan, u sklopu svojih ovlasti i djelatnosti, osobitu skrb posvećivati zaštiti zdravlja ljudi, prirode i ljudskog okoliša”. “Svatko u Republici Hrvatskoj ima prava i slobode, neovisno o njegovoj rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama. Svi su pred zakonom jednaki”. “Svako ljudsko biće ima pravo na život”. “Svakom se jamči pravo na slobodno udruživanje radi zaštite njihovih probitaka ili zauzimanja za socijalna, gospodarska, politička, nacionalna, kulturna ili druga uvjerenja i ciljeve. Radi

⁸ Učur, marinko, Laleta Sandra, *Konvencije Međunarodne organizacije rada s komentarom*, Tim press, Zagreb, 2007.

⁹ Konvencija s Protokolima...NN – Međ. ugovori 6/99., 8/99.

¹⁰ NN – Međ. ugovori 15/02... 8/03.

¹¹ NN 14/01...1/05, 11/06.

¹² Zakon o zaštiti na radu, NN 59/96., 114/03.: čl. 8

toga svatko može slobodno osnivati sindikate i druge udruge, uključivati se u njih ili iz njih istupiti u skladu sa zakonom”.¹³

Također je zaštita na radu sastavni je dio ekonomije rada i proizvodnosti rada. Zaštićuje se ličnost radnika u interdisciplinarnom i multidisciplinarnom odnosu prava, ekonomije, psihologije, tehnike, tehnologije, medicine, organizacije i drugih. Zaštita zahtijeva prvenstveno prevenciju, determiniranu djelatnošću poslodavaca, mjestom i vremenom rada, rasporedom rada, dobnom i spolnom strukturom, strukturom proizvodnih sredstava, pa je zahtjev spriječiti ozljede na radu i profesionalne bolesti i druge bolesti i uzroke zbog kojih nastaju.

U skladu s odredbama članka 14. Ustava Republike Hrvatske zaštita na radu je pravo i obveza svih subjekata koji u tom procesu (odnosu) sudjeluju bez obzira na “pripadnosti”. Zaštitu na radu pružaju poslodavci, njihovi ovlaštenici, stručnjaci zaštite na radu, odbori za zaštitu na radu, a nadziru inspektori zaštite na radu i drugi državni organi. Sporove rješavaju stvarno i mjesno nadležni sudovi.¹⁴

2.1. Osnovna i posebna pravila zaštite na radu

Sigurnost radnika na radu složeno je pitanje. Nije samo pravno, iako se ovdje daje veći naglasak na taj aspekt. To je, prvenstveno *tehnička zaštita*.¹⁵ Dijeli se na opću i posebnu, bez obzira što je i jednoj i drugoj, kao i svrha Zakona o zaštiti na radu, “sprečavanje ozljeda na radu, profesionalnih bolesti, drugih bolesti u svezi s radom te zaštita radnog okoliša”.¹⁶ Pri obavljanju poslova prvenstveno se primjenjuju pravila zaštite na radu kojima se uklanja ili smanjuje opasnost na sredstvima rada (osnovna pravila zaštite na radu).¹⁷ Sredstvima

¹³ Ustav Republike Hrvatske, NN 41/01., 55/01. (“Pravo zaposlenih i članova njihovih obitelji na socijalnu sigurnost i socijalno osiguranje uređuje se zakonom i kolektivnim ugovorom.” – čl. 56. st. 1; “svakom se jamči pravo na zdravstvenu zaštitu u skladu sa zakonom” – čl. 58. “Mladež, majke i invalidne osobe imaju pravo na osobitu zaštitu na radu” – čl. 64. st. 3).

¹⁴ Zakon o zaštiti na radu – cit; Odluka o osnivanju Nacionalnog vijeća za zaštitu na radu NN 99/00, 47/03; Pravilnik o uvjetima pod kojima pravne osobe mogu obavljati poslove zaštite na radu “NN” 114/02, 126/03; Pravilnik o ispitivanju radnoga okoliša te strojeva i uređaja s povećanim opasnostima, N.N” 114/02, 131/02, 126/03; Pravilnik o izradi opasnosti “N.N” 48/97, 114/02, 126/03.

Dr. sc. Svjetlana Šokčević, *Zaštita na radu*, u zborniku radova; Radni odnosi, Pravni fakultet, Zagreb i Organizator, Zagreb, 2007., str. 923 i dalje; Šokčević, Svjetlana, *Industrijska demokracija i zaštita na radu*, Zagreb, Tim press d.o.o., 2006.; Šokčević, Svjetlana, *Zaštita zdravlja i sigurnosti na radu*, zbirka propisa s komentarskim bilješkama, Zagreb, Tim-press, 2006.; Učur, Marinko, *Osnove prava i zakonodavstvo sigurnosti*, Veleučilišta u Rijeci, 2005.; Učur, Marinko, *Nomotehnika u radnome pravu i prava zaštite na radu*, Veleučilište u Rijeci, 2007.

Zakon o sudovima, NN 150/05: čl. 13-26.

¹⁵ Tako i TINTIĆ, N. – cit.: str. 97.

¹⁶ Zakon o zaštiti na radu – cit.: čl. 1; 17. – isto: čl. 9. st. 1.

¹⁷ Zakon o zaštiti na radu – cit.: čl. 9 st. 3.; opći Pravilnik o higijenskim i tehničkim zaštitnim mjerama pri radu – prema čl. 114. Zakona o zaštiti na radu. Po istome članku primjenjuje se:

rada, smatraju se: objekti namijenjeni za rad s pripadajućim prostorijama, instalacijama i uređajima, prostorijama i površinama za kretanje zaposlenika te pomoćnim prostorijama i njihovim instalacijama i uređajima (sanitarne prostorije, garderobe, prostorije za uzimanje obroka hrane, pušenje i povremeno zagrijavanje zaposlenika), prijevozna sredstva željezničkog, cestovnog, pomorskog, riječnog, jezerskog i zračnog prometa; strojevi i uređaji (osim strojeva i uređaja u užem smislu spadaju postrojenja, sredstvo za prijenos i prijevoz tereta i alati); skele i površine s kojih se obavlja rad i po kojima se kreću zaposlenici izvan navedenih objekata i drugih sredstava.

Bez obzira što se radi o provedbenim propisima (podzakonskim aktima) koji su doneseni i prije četrdeset godina, oni se, temeljem odredbi članka 114. Zakona o zaštiti na radu primjenjuju kao pravna pravila, ukoliko nisu u suprotnosti sa zakonima Republike Hrvatske i propisima donesenima na temelju zakona.

Brojni su poslodavci koji realiziraju registriranu djelatnost na koju se navedeni propisi odnose, kao što su: grafička djelatnost, kamenolomi, ciglane, vađenje gline, pijeska i šljunka, rukovanje eksplozivima i miniranjem u kamenolomima, plovidba na plovilima unutarnje plovidbe; na radovima pri kemijsko-tehničkim procesima; pri radu u crnoj metalurgiji, plovidba na morskim brodovima; ronilačkim radovima; pri tehničkom obrađivanju legura lakih metala u kupaoionicama sa nitranim solima; pri održavanju motornih vozila i prijevozu motornim vozilima; razvijajući acetilena i acetilenske stanice; rad u poljoprivredi; građevinarstvu; pri preradi i obradi kože, krzna i otpadaka kože; pri izradi eksploziva i baruta; o opremi i postupku za pružanje prve pomoći i o organiziranju službe spašavanja u slučaju nezgode na radu; tehnički normativi za zaštitu od statičkog elektriciteta i dr.¹⁸

Posebnu grupu čine provedbeni propisi (podzakonski akti) doneseni na temelju Zakona o zaštiti na radu (NN 19/83., 17/86., 46/92., 26/93. i 29/94.) ako nisu u suprotnosti s odredbama Zakona o zaštiti na radu (NN 59/96.), a odnose se na brojne djelatnosti i poslove, kao što su: pružanje prve pomoći radnicima na radu; poslovi s posebnim uvjetima rada; zaštita na radu na željeznicama; zaštita na radu za radne i pomoćne prostorije i prostore; sadržaj plana uređenja

Pravilnik o higijenskim i o tehničkim zaštitnim mjerama pri radu u kudeljarama; Pravilniku o higijenskim i tehničkim zaštitnim mjerama pri radu u grafičkim poduzećima; Pravilnik o higijenskim i tehničkim mjerama pri radu u kamenolomima i ciglanama kao i kod vađenja gline, pijeska i šljunka; Pravilnik o zaštitnim mjerama pri rukovanju eksplozivom i lagumanju (miniranj) u rudnicima i kamenolomima, kao i pri drugim radovima; Pravilnik o zdravstveno-tehničkim mjerama na plovilima unutarnje plovidbe; Pravilnik o tehničkim i zdravstveno tehničkim mjerama na radovima pri kemijsko-tehničkim procesima; Pravilnik o tehničkim i zdravstvenim tehničkim zaštitama mjerama pri radu u crnoj metalurgiji; Pravilnik o higijenskim i tehničkim zaštitnim mjerama na morskim brodovima i drugi.

¹⁸ Riječ je o odredbama propisa koji su doneseni na temelju članka 52. Osnovnog Zakona o zaštiti na radu (NN 52/71.; 52/73.) i odredbama propisa koji su navedeni u članku 125. toga zakona, a koji su do dana stupanja na snagu Zakona o zaštiti na radu (NN 54/74.) bile na snazi, pa se temeljem članka 114. Zakona o zaštiti na radu (N.N. 59/96.) primjenjuju kao pravna pravila.

privremenih i zajedničkih privremenih gradilišta; prerada teških i lakih obojenih metala i njihovih legura itd.¹⁹

Resorno ministarstvo dužno je donijeti nove propise. U pitanju je ne samo autoritet zakonodavstva, već zahtjev suvremeno organizirane zaštite na radu (u najširem smislu riječi).

Brojni su poslodavci koji su dužni osigurati smještaj, prehranu i prijevoz radnika koji obavljaju poslove na privremenim radilištima izvan sjedišta poslodavca.²⁰ Na sve poslodavce primjenjuju se provedbeni propisi o zaštiti na radu i o maksimalno dopuštenim koncentracijama štetnih tvari u atmosferi radnih prostorija i prostora i o biološkim graničnim vrijednostima.²¹

Zaključiti je da *osnovna pravila zaštite na radu* sadrže zahtjeve kojima mora udovoljavati sredstvo rada kada je u uporabi, a naročito glede: opskrbljenosti sredstva rada zaštitnim napravama, osiguranja od udara električne struje, sprečavanja nastanka požara i eksplozije, osiguranja potrebne radne površine i radnog prostora, osiguranja potrebnih puteva za prolaz, prijevoz i za evakuaciju zaposlenika, osiguranje čistoće, potrebne temperature i vlažnosti zraka, ograničenja brzine kretanja zraka, osiguranja potrebne rasvjete mjesta rada, radnog okoliša, ograničenja buke i vibracije u radnom okolišu, osiguranja od štetnih atmosferskih i klimatskih utjecaja, osiguranja od djelovanja po zdravlje štetnih tvari i zaštita od elektromagnetskih i drugih zračenja te osiguranja prostorija i uređaja za osobnu higijenu.²²

“Ako se opasnosti za sigurnost i zdravlje zaposlenika ne mogu ukloniti primjenom osnovnih pravila zaštite na radu, primjenjuju se pravila zaštite na radu koja se odnose na zaposlenike i na način obavljanja postupka (*posebna pravila zaštite na radu*).” Ova (posebna pravila zaštita na radu) sadrže: “Uvjete glede dobi života, spola stručne sprema i osposobljenosti, zdravstvenog stanja, duševnih i tjelesnih sposobnosti, koje moraju ispunjavati zaposlenici pri obavljanju poslova s posebnim uvjetima rada... ali i obvezu i načine korištenja odgovarajućih osobnih zaštitnih sredstava i zaštitnih naprava; posebne postupke pri uporabi opasnih radnih tvari; obvezu postavljanja znakova upozorenja od određenih opasnosti i štetnosti; obvezu osiguravanja napitaka pri obavljanju

¹⁹ To prate brojne evidencije, isprave i izvještaji, knjige nadzora iz područja zaštite na radu (vidi Pravilnik ... NN 52/84.).

Istači je i: Pravilnik o zaštiti na radu u šumarstvu, NN 10/86.; Pravilnik o zaštiti na radu pri utovaru i istovaru tereta, NN 49/86, i Pravilnik o zaštiti na radu pri mehaničkoj preradi i obradi drveta i sličnih materijala, NN 49/86. i druge.

²⁰ Pravilnik o osiguranju smještaja, prehrane i prijevoza radnika koji obavljaju poslove na privremenim gradilištima izvan sjedišta organizacije odnosno poslodavca (NN 7/87.)

²¹ Pravilnik o maksimalno dopuštenim koncentracijama štetnih tvari u atmosferi radnih prostorija i prostora i o biološkim graničnim vrijednostima (NN 92/93.)

²² Zakon o zaštiti na radu – cit.: čl. 9. st. 2. Prof. Tintić kaže da se radi o “fizičkoj zaštiti” odnosno, kako se tada zvala, o higijensko-zdravstvenoj i tehničkoj zaštiti radnika. “zajamčena je u određenom za sve radnike potrebnom minimumu, svim ljudima u radnom odnosu...” Pored te zaštite, onim radnicima “koji rade pod posebnim uvjetima, u ovisnosti o specifičnostima uvjeta rada, i posebna zaštita.” – cit., str. 97.

određenih poslova; način na koji se moraju izvoditi određeni poslovi ili radni postupci, a posebno glede trajanja posla, jednoličnog rada i rada po učinku; postupka s unesrećenim ili oboljelim zaposlenikom do upućivanja na liječenje nadležnoj zdravstvenoj ustanovi.²³

Radi se o stručnom poslu, pa će nadležni ministar “izradu stručnog podloga podzakonskih propisa moći povjeriti odgovarajućoj znanstvenoj ili stručnoj ustanovi, trgovačkom društvu, odnosno stručnom udruženju.”²⁴

Pored naprijed navedenih, u posebne propise spadaju i oni kojima se uređuje: vrsta objekata namijenjenih za rad kod kojih inspekcija rada sudjeluje u postupku izdavanja građevnih dozvola i u tehničkim pregledima izgrađenih objekata,²⁵ procjeni opasnosti,²⁶ o listi strojeva i uređaja s povećanim opasnošću;²⁷ o sigurnosnim znakovima;²⁸ o zaštiti na radu pri ručnom prenošenju tereta;²⁹ o sigurnosti i zaštiti zdravlja pri radu s računalom;³⁰ o zaštiti radnika od rizika zbog izlaganja azbestu;³¹ o zaštiti na radu u naftnom rudarstvu;³² o zaštiti na radu u rudarstvu kod površinskih i podzemnih rudarskih radova;³³ o zaštiti na radu zbog izloženosti karcinogenim i/ili mutagenim tvarima.³⁴

2.2. Ekonomsko – socijalna zaštita

Brojne norme univerzalnih i regionalnih (EU) vrela prava zaštite na radu te nacionalnih (heteronomnih i autonomnih) vrela uređuju ekonomsko-socijalnu zaštitu radnika, bez koje nema potpune zaštite na radu. To čini cjelinu zaštite s fizičkom, zdravstvenom, kulturnom i drugom zaštitom.³⁵

Ekonomsko-socijalna zaštita odnosi se na sljedeće:

1. ograničavanje trajanja (najdužeg) radnog vremena (engl. Working time; franc. Temps de travail) kao vremena obvezne prisutnosti posloprimca na mjestu rada kojega određuje poslodavac, kako bi mogao raditi poslove po uputi poslodavca i po pravilima struke. Uređeno je pravnom normom kao: puno radno vrijeme, rad duži od punog radnog vremena, rad sa skraćenim radnim vremenom; rad s nepunim radnim vremenom i rad s fleksibilnim radnim vremenom, bez obzira da li obavlja kao dnevni rad ili

²³ Zakon o zaštiti na radu – cit., čl.10.

²⁴ “Ministar nadležan za rad propisuje podzakonskim propisima osnovna i posebna pravila zaštite na radu” (čl. 12. st. 1. Zakona o zaštiti na radu)

²⁵ NN 48/97.

²⁶ NN 48/97., 114/02. i 126/03.

²⁷ NN 47/02.

²⁸ NN 29/05.

²⁹ NN 42/05.

³⁰ NN 69/05.

³¹ NN 40/07.

³² NN 40/07.

³³ NN 40/97.

³⁴ NN 40/97.

³⁵ Tintić – isto: str. 98.

kao noćni rad. U Republici Hrvatskoj puno radno vrijeme određeno je (propisano) do 40 sati tjedno.³⁶ Riječ je o “maksimalno gornjoj granici punog radnog vremena.”³⁷

2. Rad noću i prekovremeni rad; uvijek su drukčiji od uobičajenoga. Rad noću i prekovremeni rad su posebni uvjeti rada. Rad se obavlja noću u brojnim djelatnostima: od 22 sata navečer i 6 sati ujutro, odnosno u poljoprivredi između 22 sata jednog dana i 5 sati drugog dana.³⁸ Moguće su situacije da to bude drukčije uređeno kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca ili posebnim zakonom.

Potreba za noćnim radom može biti stalna ili povremena.

Brojne su negativnosti noćnog rada na čovjekov život i zdravlje, zbog čega se radnici koji rade noću moraju uputiti na posebni specijalistički pregled liječniku specijalisti medicine rada, na trošak poslodavca, kao i na naknadne kontrolne preglede.³⁹

Zabranjen je noćni rad djece u industriji.⁴⁰ To je vrijeme od 19 sati uvečer i 7 sati ujutro idućeg dana, a izvan industrije između 20 sati navečer i 6 sati ujutro idućeg dana. Inače, noćni rad zabranjen je malodobnima “osim ako je takav rad prijeko potreban zbog više sile, odnosno ako tako odluči nadležni ministar “u slučaju ozbiljne opasnosti, zbog zaštite nacionalnih interesa...”

Apsolutno je zabranjen noćni rad roditelja - radnika s djetetom s težim smetnjama u razvoju kada im je priznato pravo na skraćeno radno vrijeme.

Relativna zabrana noćnog rada odnosi se na žene radnice (trudnice, majke s djecom do dvije godine, samohrana majka do treće godine djetetova života ako to sama zatraži itd.).

Poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem, odnosno sa sindikatom. Za noćni rad radnik ima pravo na uvećanu plaću i duži godišnji odmor.⁴¹

Prekovremeni rad je obveza radnika, ali samo iznimno, “u slučaju više sile, izvanrednoga povećanja rada i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe...” Zahtjev za prekovremeni rad postavlja poslodavac. Prekovremeni rad može trajati najviše 10 sati tjedno. O “prekomjernom” prekovremenom radu mora se

³⁶ Ustav Republike Hrvatske, - cit.; čl.55. st. 2.; Zakona o radu – cit., čl. 38. (30.) – st. 1. (Prva stavka je iz proć. teksta ZOR-a, NN 114/03); Tintić, N., op. cit., str. 127.; vidi konvencije koje se odnose na radno vrijeme u: Učur, M., Laleta, S., op. cit.; Direktive EU o organiziranju radnog vremena, br. 93/104/EZ, od 23.11.1993. i br. 2003/88/EC, od 4.11.2003; Europska socijalna povelja, NN – Međ. ugovori 15/02.

³⁷ Jelčić, Vera, Radno vrijeme u Zborniku radova, Radni odnosi, Pravni fakultet u Zagrebu i Organizator Zagreb, 2007., str. 147-181.

³⁸ Zakon o radu – cit: čl. 59

³⁹ Direktiva 2003/88/83.

⁴⁰ Konvencija MOR-a br. 90 o noćnom radu djece u industriji NN – MU 6/95., Zakon o radu – cit., čl. 62. (54.)

⁴¹ Zakon o radu – cit., čl. 248. (228.), utvrđuje najteži prekršaj poslodavca” ako protivno odredbama ovoga Zakona ženi zaposlenoj u industriji naredi noćni rad (čl. 60. i 61.); ako protivno odredbama ovoga Zakona malodobniku naredi noćni rad (članak 62.).

obavijestiti inspektor rada. Zabranjen je prekovremeni rad malodobnih radnika. Trudnica, majka s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti može raditi prekovremeno samo ako dađe pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Sigurnosti na radu nema bez ograničenja radnog vremena. Zbog toga se zabranjuje prekovremeni rad i radnicima koji rade na poslovima na kojima je radno vrijeme skraćeno zbog štetnih uvjeta rada te radnici koji rade skraćeno radno vrijeme zbog njege teže hendikepiranog djeteta. I druge zabrane prekovremenog rada od interesa su za sigurnost i zdravlje radnika.⁴² Pored inspektora rada u postupku sudjeluje i liječnik specijalist medicine rada.

3. Minimalno propisivanje odmora i dopusta nesporno ulazi u odnose zaštite zdravlja života i zdravlja radnika – osobe na radu. I to je uređeno najvišom pravnom normom u državi u skladu s brojnim normama univerzalnog radnog prava. Na temelju toga to pravo uređeno je brojnim heteronomnim (državnim) i autonomnim propisima.⁴³

Uređuje se: stanka, dnevni odmor, tjedni odmor i godišnji odmor, odnosno plaćeni dopust i neplaćeni dopust.

Univerzalni i nacionalni (državni) propisi potenciraju pravične radne uvjete, sigurnost i zaštitu zdravlja na radu. Radno zakonodavstvo u Republici Hrvatskoj mora se voditi izvorima prava EU.⁴⁴

Za vrijeme odmora radnik nije obavezan raditi. Vrijeme odmora računa se u vrijeme “radnog staža”, odnosno staža osiguranja.⁴⁵ Ulazi u odnose “provedenih i pravičnih uvjeta rada”⁴⁶ Cilj je odmora nadoknada odnosno obnova fizičke i umne snage.⁴⁷ Odmor omogućava veći razvitak čovjeka, uspješni i učinkovitiji rad. Brojni podaci o ozljedama na radu govore da su česti uzroci tih povreda

⁴² Jelčić, Vera, Radno vrijeme – op. cit., str.161-165.; Zakon o radu, cit., čl. 41. (33.).

Poseban problem predstavlja odredba Zakona o radu u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe “da bi se mogao radniku narediti prekovremeni rad, ali, najviše 10 sati tjedno.” Poslodavac je dužan obavijestiti inspektora rada, ako prekovremeni rad određenoga radnika traje duže od četiri tjedna neprekidno ili više od dvanaest tjedana tijekom kalendarske godine, odnosno ako prekovremeni rad svih radnika određenoga poslodavca prelazi 10 posto ukupnoga radnog vremena u određenom mjesecu...”

Marinković-Drača, Dušanka, Radno vrijeme i raspored radnog vremena, Računovodstvo i financije, br. 52, Zagreb, 2006., str. 72-79; Tadić, Ilija, Prekovremeni rad i preraspodjela radnog vremena, Radno pravo, Zagreb, 2005., br. 3, str. 6-11.

⁴³ Ustav Republike Hrvatske – cit., čl. 55. st. 3.; Zakon o radu – cit., čl. 44. (36.) do 58. (50.)

⁴⁴ Europska socijalna povelja, NN MU 15/02; Direktiva 2003/88/EZ o određenim pitanjima važnim za raspodjelu radnog vremena; Direktiva 1999/63/EZ o organizaciji radnog vremena pomoraca; Direktiva 2000/79/EZ o organizaciji radnog vremena mobilnih radnika u civilnom zrakoplovstvu.

⁴⁵ Neplaćeni dopust nije odmor. Za trajanja neplaćenog dopusta prava miruju, pa nema niti radnog odnosno staža osiguranja.

⁴⁶ Gotovac, Viktor, Pravo na plaćeni godišnji odmor u međunarodnim izvorima radnog prava, Radno pravo, Zagreb, br. 5, 2005., str. 17.

⁴⁷ Tintić, Nikola, op. cit., str. 474.

dugotrajan, monoton rad bez odmora, što dovodi do smanjenja funkcionalnih sposobnosti radnika za siguran rad.

Stanka može biti i kraća a češća.⁴⁸ To je važna mjera u zaštiti na radu. Zakon o radu uređuje pravo na stanku od najmanje trideset minuta “radniku koji radi najmanje šest sati dnevno...” Posebnim zakonom može se propisati i drugačije.

Poseban je problem “rad bez prekida” i posebna narav posla “zbog čega se ne može organizirati odmor” (stanka) od najmanje 30 minuta, pa “kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu i ugovorom o radu uredit će se korištenje ovog odmora.”⁴⁹

Dnevni odmor je pravo radnika između dva uzastopna radna dana “od najmanje 12 sati neprekidno”, a iznimno u sezoni, “najmanje 10 sati neprekidno, ali najviše za šezdeset dana u jednoj kalendarskoj godini”.⁵⁰ Cilj dnevnog odmora očuvanje je zdravlja radnika, njihove snage i sposobnosti da rad obavlja sigurno, ali i radi zadovoljavanja obiteljskih, kulturnih i drugih potreba čovjeka.⁵¹ Poseban problem čini neadekvatan raspored, odnosno preraspodjela radnog vremena, pa su česta protuupravna ponašanja, što predstavlja prekršaj poslodavca (ako uskrati radniku dnevni odmor).⁵²

Pravo na tjedni odmor prema Zakonu o radu jest “nedjeljom od najmanje 24 sata neprekidno ...”⁵³. Tjedni odmor je od nezamjenjive važnosti za rad i život radnika, za sigurnost na radu u najširem smislu riječi.

Pravo na godišnji odmor treba tumačiti kao dobro za radnika, ali i korist za poslodavca koji vodi računa o kvaliteti proizvoda i usluga, o produktivnosti rada, o profitu, ali i o zdravlju i životu radnika.⁵⁴

Europska socijalna povelja (1961.) utvrđuje “radi osiguranja učinkovitog ostvarivanja prava na pravične radne uvjete ... ugovorene stranke se obvezuju ... osigurati pravo na plaćeni godišnji odmor od najmanje dva tjedna.”⁵⁵ Godišnji odmor ne bi se mogao zamijeniti novčanom naknadom “osim u slučaju prekida radnog odnosa”.

Zakon o radu određuje pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana. To je “puni” godišnji odmor, koji može biti i duži u skladu s autonomnim aktima poslodavca. Razmjerni dio godišnjeg odmora pripada

⁴⁸ Pravilnik o sigurnosti i zaštiti zdravlja pri radu s računalom, NN 42/05; Pravilnik o zaštiti na radu pri ručnom prenošenju tereta, NN 42/05.

⁴⁹ Zakon o radu – cit., čl. 44. (36.). st. 3.

⁵⁰ Zakon o radu – cit., čl. 45. (37.)

⁵¹ Jelčić, Vera, Pravo radnika na odmore, dopuste i praznike, Zbornik: Radni odnosi (cit.), str. 189.

⁵² Zakon o radu – cit., čl. 247. (228a) st. 1. t. 8.

⁵³ Zakon o radu – cit., čl. 46. (38.); Direktiva 2003/88/EZ – cit., Konvencija MOR-a br. 14 o tjednom odmoru radnika zaposlenih u industrijskim poduzećima, trgovinama i uredima; br. 106 o pravu na odmor u trgovinama i uredima (vidi: Učur, M., Laleta, S., Konvencije MOR-a, op. cit.)

⁵⁴ Konvencija MOR-a o godišnjem odmoru: br.91. o plaćenom odmoru pomoraca (revidirana 1949. g), NN 11/02.; Konvencija MOR-a br. 132 o plaćenom godišnjem odmoru (revidirana) 1970., NN 3/02.

⁵⁵ European Social Charter, cit.; Direktiva 2003/88/EZ o određenim vidovima radnog vremena.

radniku za manji broj mjeseci staža i pod drugim uvjetima. Malodobni radnik ima svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje dvadeset četiri radna dana. U okviru ove teme, posebno treba istaći odredbe članka 47. (39.) stavak 3. Zakona o radu: “*radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje trideset radnih dana*”, što se utvrđuje kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, odnosno pravilnikom nadležnog ministra.

U interesu odmora i radnika jesu i odredbe o računanju dana godišnjeg odmora (“*utvrđivanju trajanja ...*”), o “*ništavosti odricanja od prava na godišnji odmor*”, o “*roku stjecanja prava na godišnji odmor*”; o “*naknadi plaće za vrijeme godišnjeg odmora, o korištenju odmora u dijelovima i o rasporedu*”.⁵⁶

S aspekta zaštite na radu (u širem smislu) bitne su odredbe propisa o plaćenom i neplaćenom dopustu. Kod plaćenog dopusta radnika prvenstveno su u pitanju “*privatna stanja, poslovi i interesi radnika na dopustu*”.⁵⁷ Kada se uči pravo zaštite na radu, onda pravo na plaćeni dopust treba vidjeti kao dio kompleksnih prava koja omogućavaju da se rad lakše realizira uz pomoć mjera i aktivnosti u vezi s važnim potrebama, obrazovanja (po potrebi radnika) bez obzira što se radi o dopustu do sedam radnih dana u godini.

Može se to reći i za pravo na neplaćeni odmor, koji, u pravilu, dolazi na inicijativu radnika. To pravo uređuje se autonomnim aktima poslodavca.⁵⁸

Blagdani i neradni dani bitni su za život i rad radnika⁵⁹ i dio su sigurnosti na radu. U pitanju su odmori, rad s većom plaćom, isplata naknade plaća i dr. Riječ je o praznicima: blagdani, državni praznici, međunarodni praznici i spomendani.⁶⁰

2.3. Posebna zaštita na radu – zaštita posebnih kategorija radnika

Heteronomni propisi prvenstveno propisuju posebne kategorije radnika i posebne mjere zaštite za te radnike zbog posebnih uvjeta rada i posebnih svojstava ličnosti radnika na radu. To su: žene – radnice, mladež, invalidi odnosno radnici s određenim profesionalnim karakteristikama radne sposobnosti i stariji radnici.⁶¹

⁵⁶ Zakon o radu – cit., čl. 47. (39.) do 56. (48.). “Pravo na regres” za godišnji odmor uređeno je autonomno. To je davanje u novcu, kojim poslodavac omogućava radniku da lakše podnese troškove godišnjeg odmora “kako bi se njima mogao koristiti u svrhu zbog koje se to pravo i priznaje”. Vidi Jelčić, Vera, op. cit., str. 202.

⁵⁷ Tintić, N. – cit., str. 512.

⁵⁸ Zakon o radu – cit., čl. 57. (49.) i 58. (50.).

⁵⁹ Zakon o blagdanima, spomendanima i neradnim danima u Republici Hrvatskoj, NN 136/02. (proč. tekst), 112/05, 59/06.

⁶⁰ Jelčić, V. – cit., str. 208.

⁶¹ Zakon o zaštiti na radu – cit.

Zakon o obveznim odnosima (ZOO), uvodi novi pravni institut pravo osobnosti.⁶² To je pravo na život, tjelesno i duševno zdravlje, ugled, čast, dostojanstvo, ime, privatnost osobnog i obiteljskog života, sloboda fizičke osobe i drugo. "Svatko ima pravo na život, slobodu i osobnu sigurnost" (čl. 3. Opće deklaracije o pravima čovjeka).

U zaštiti na radu posebno zaštićenih kategorija radnika otvaraju se brojna pitanja prava na zdrav život, kvalitetan i slobodan način života. Te osobe su subjektivno u većoj opasnosti za život. Jednako je složeno pitanje prava na tjelesno zdravlje (jedinstvo tjelesnog (fizičkog) i duševnog (psihičkog) integriteta). "Tjelesni integritet nerazdvojivi je dio čovjekovog prava na život. On znači pravo biti u takvom tjelesnom (fizičkom) stanju koje mu omogućuje potreban i uobičajeni, prirodni dani, ali i tjelesnim i duševnim razvojem stečeni aktivitet".⁶³ Ozljeda na radu i profesionalne bolesti imaju u pravilu za posljedicu pogoršanje dotadašnjeg stanja tjelesnog zdravlja. Posljedice su i u fizičkoj boli, duševnoj boli i strahu, osobito kod težih tjelesnih ozljeda.

Zbog ozljede na radu i profesionalnih bolesti dolazi često do smanjenja životnih aktivnosti (zbog fizičkih i duševnih boli), radne sposobnosti su umanjene. Poslodavac u tržišnim odnosima sve "teže" podnosi to stanje, manje je "tolerantan". On je za poslodavca "skuplji", ima poseban režim. Radniku su, pak, smanjeni izgledi za napredovanje pa zbog toga trpi duševnu bol, radnik smanjenih radnih sposobnosti obavlja aktivnosti uz povećane napore i uz posebne uvjete. Mlađi radnici duže osjećaju duševne boli.

"Povreda prava na duševno zdravlje također se može očitovati kroz smanjenje životne aktivnosti" (napredovanje, doškolovanje, specijalizacija), jer se "napada i ugrožava nečiji duševni mir, povreda dostojanstva, ugleda, časti, privatnosti..."⁶⁴

"Mladež, majke i invalidne osobe imaju pravo na osobitu zaštitu na radu".⁶⁵ Ova ustavna odredba proizlazi iz univerzalnih vrela radnoga prava i prenesena je u brojne heteronomne i autonomne norme u radnom zakonodavstvu (u širem smislu) Republike Hrvatske.⁶⁶

Posebna zaštita malodobnika odnosi se na: propisivanje uvjeta za zasnivanje i prestanak radnog odnosa; radno vrijeme radnika mlađeg od 18 godina; radna mjesta odnosno poslove i radne zadatke koje (ne) može obavljati radnik mlađi od 18 godina; odmori i dopuste, te posebne mjere i sredstva zaštite na radu.⁶⁷

⁶² Zakon o obveznim odnosima, NN ; Crnić, Ivica, Povreda prava osobnosti i naknada neimovinske štete u radnom odnosu, Zbornik Aktualna pitanja ostvarivanja i zaštite prava iz radnih odnosa, Inž. biro, Zagreb, 2007. str. 68 i dr.

⁶³ Crnić, op. cit., str. 70.

⁶⁴ Isto: str. 73.

⁶⁵ Ustav RH – cit., čl. 64. st. 3.

⁶⁶ Konvencija MOR-a vidi Učur, M. Laleta, S. Konvencije MOR-a., cit., a o zaštite žena, djece i mladeži te osoba sa smanjenim radnim sposobnostima.

⁶⁷ Zakon o radu – cit., čl. 10. (6.); 21. (14.); 22. (15.); 23. (16.); 24. (17.).

Zakon o zaštiti na radu obvezuje poslodavce da su dužni “naročito osigurati zaštitu na radu zaposlenima malodobnicima, ženama i zaposlenicima umanjениh radnih sposobnosti te u skladu sa zakonom, odnosno kolektivnim ugovorom utvrditi općim aktom poslove koje ne mogu obavljati te skupine zaposlenika”.⁶⁸

Podzakonskim aktima uređeni su poslovi na kojima ne smije raditi žena; poslovi na kojima se ne može zaposliti malodobnik.⁶⁹ Međutim, to su samo izravni propisi koji se ne mogu primjenjivati i tumačiti ako se primjenjuju i drugi propisi, kao npr. o poslovima koji su prema propisima o mirovinskom osiguranju utvrđeni kao osobito teški i za zdravlje štetni poslovi na kojima se staž osiguranja računa s povećanim trajanjem, ali i direktive EU koje obvezuju na usklađivanje hrvatskog zakonodavstva.

Dakako, riječ je o radu u radnom odnosu, čija je bitna (činjenica) karakteristika da jedna osoba izvršava kroz neko vrijeme u korist neke osobe i pod njenim nalogom rad za koji prima plaću.⁷⁰

Dosljedno se propisuje princip jednakosti u pravima između spolova (jednakost glede plaće, uvjeta rada, jednakosti kod zapošljavanja, napredovanja u radu), a u okviru ovoga rada i posebno kada je u pitanju zaštita osobe na radu. Europski sud za ljudska prava u Strasbourgu sankcionira svaku diskriminaciju zasnovanu na spolu. Sud pravde u Luxemburgu (COUR de justice) sankcionira samo izravnu diskriminaciju utemeljenu na spolu.⁷¹ Posebno se ističe zaštita žena u slučaju trudnoće i materinstva. Naglašava se poboljšanje sigurnosti i zdravlja radnika na radu, pri čemu je bitna prevencija, koju poslodavac mora osigurati.⁷²

Mijenja se praksa o zabrani noćnog rada ženama.

Zabranjen je rad djece, mlađi radnici imaju veću zaštitu nego stariji (od 18 godina) radnici: zabranjuje se noćni rad, propisuje se duži odmor.

5. studenog 1997. u Republici Hrvatskoj stupila je na snagu Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, najvažniji izvor toga prava u okviru Vijeća Europe (4. studeni 1950., Rim).

Pored ostalog, predviđen je princip zabrane diskriminacije kao temeljno ljudsko pravo (i sloboda). Ta temeljna ljudska prava stalna su zaštita Suda pravde (Cour de justice).

Jednako se može reći za Europsku socijalnu povelju (Vijeće Europe 1961.) koja štiti radnika, obitelj i druge osobe.

Proklamirano je pravo na sigurne i zdrave uvjete rada, pravo zaposlene žene na zaštitu majčinstva, zdravlja i socijalnu sigurnost.

⁶⁸ Zakon o zaštiti na radu – cit.: čl. 37 – 41.; Pravilnik o poslovima s posebnim uvjetima rada, NN 5/84.; Pravilnik o procjeni opasnosti, NN 48/97., 114/02. i 126/03.

⁶⁹ NN 44/96. i 59/02.

⁷⁰ Odluka Suda pravde Lawrie Blum od 3.7.1986., te Bettray od 31.5.1987.

⁷¹ Ivančević, Vesna, Pravo na rad i slobodu rada – aktualna pravna pitanja u hrvatskom i europskom pravu, Hrvatska pravna revija, 10/2007., Inž. biro, Zagreb, 2007., str. 52.

⁷² Direktiva 89/391, od 12.6.1989.; Direktiva 92/85, od 19.10.1992. (zabranjen je otkaz o radu radnici u trudnoći)

Posebice istaknimo: posebnu zaštitu mladeži propisivanjem uvjeta za zasnivanje radnog odnosa; posebnosti prestanka radnog odnosa malodobnog radnika; određivanje i organizaciju radnog vremena; pravo na odmore i dr.⁷³

Radnopravna je zaštita žena: opća, zaštita žena za vrijeme trudnoće; zaštita žene neposredno prije i poslije rođenja djeteta; zaštite žena u vezi s njegom i odgojem djece i ostali oblici zaštite.⁷⁴

Posebne mjere su zaštita žene radnice u smislu premještaja trudnice na druge poslove i žene radnice koja doji dijete.⁷⁵

Invalidne osobe imaju pravo na osobitu zaštitu na radu.⁷⁶ Osobe smanjenih radnih sposobnosti koje imaju posebnu zaštitu na radu jesu one kojima je sposobnost smanjena zbog: starosti, invalidnosti, profesionalnih bolesti, bolesti te drugih razloga utvrđenih posebnim kolektivnim ugovorom ili općim aktom poslodavca.⁷⁷

3. Nomotehničke napomene uz stvaranje pravnih normi o zaštiti osobe na radu

Norme prava zaštite na radu sastavni su dio općeg pravnog sustava svake države. Stvaranje novog prava je složen proces: društveni, normativni, misaoni, jezični, logički i politički proces. Angažira veliki broj subjekata, zahtijeva precizne rokove i radnje.

“Normativna djelatnost je skup postupaka i radnji kojima se donose i stvaraju pravni propisi”.⁷⁸

Što se subjekata normativne djelatnosti tiče, navedimo normativnu djelatnost države i državnih tijela u stvaranju državnog heteronomnog prava i normativnu djelatnost nedržavnih organa i organizacija (tijela, udruga). I kod drugih treba poznavati i uvažavati brojne činjenice, pojave, stanja, znanja, sposobnosti i njihove uzroke. Objektivne i subjektivne pretpostavke moraju biti kumulativno ispunjene. Bitna je nadležnost (ovlast) jer ona sprečava anarhiju, zloupotrebe, pravne praznine, nasilje i zloupotrebe te nezakonitosti u pravnom prometu i društvu.

Okvir za donošenje propisa u odnosima zaštite na radu jesu posotjeći društveno-ekonomski i politički odnosi, društvena svijest, poslovni moral, ekonomske zakonitosti, pravni sustav u najširem smislu riječi, ustavni poredak Republike Hrvatske, osnovni gospodarski, politički i pravni instituti, znanost i

⁷³ Zakon o radu – cit. i dr.

⁷⁴ Jelčić, Vera – cit., str. 111.; Pravilnik o poslovima na kojima ne smije raditi žena, NN 44/96.

⁷⁵ Zakon o radu – cit., čl. 65. (57.)

⁷⁶ Ustav RH – cit., čl. 64.

⁷⁷ Zakon o zaštiti na radu – cit., čl. 37.; Zakon o zdravstvenom osiguranju zaštite zdravlja na radu, NN 85/06.

⁷⁸ Borković, Ivo, *Nomotehnika*, 4. izmijenjeno i dopunjeno izdanje, Pravni fakultet Sveučilišta u Splitu, Split, 2000., str. 10.

stupanj društveno-ekonomskog razvitka društva i poslodavca te naglašeno stanje socijalnog dijaloga u državi.

Te napomene najvećim dijelom vrijede za sva vrela prava zaštite na radu. Treba poštivati specifičnosti (posebnosti, karakteristike) u brojnim univerzalnim i nacionalnim vrelima. Cilj im je stvaranje sigurnih uvjeta rada, sprečavanje ozljeda na radu, profesionalnih bolesti, drugih bolesti u vezi s radom, te zaštita radnog okoliša.⁷⁹

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

Normama u propisima o zaštiti na radu, kao pravnim pravilima, uređuju se prava, obveze i odgovornosti, prvenstveno poslodavaca i radnika, u pogledu zdravstvenih, socijalnih, ekonomskih, odgojnih, pravnih i drugih mjera, radi zaštite života, zdravlja, radnikova integriteta, radne i životne sredine (okoliša) na radu. Svaka norma u tim propisima kojom se štiti fizički i moralni integritet radnika na radu jest norma prava zaštite na radu. Pravo na zaštitu na radu uređuju brojne autonomne norme jer, bez obzira na mjeseto rada i na poslodavca, radnik ima pravo na uvjete rada koji osiguravaju njegov integritet: život i zdravlje i normalno obavljanje životnih funkcija, osobno dostojanstvo i osobnu sigurnost na radu, zaštitu života i zaštitu od narušavanja fizičkog integriteta osobe.

Zaštite na radu nikada dosta.

Teško je pobrojiti sve specifičnosti u nomotehničkom smislu u postupcima donošenja heteronomnih i autonomnih propisa u oblasti prava zaštite na radu. Naznačuju se samo najvažnije.

3.1. Ustav Republike Hrvatske utvrđuje, pored ostalog, i postupak izmjena i dopuna Ustava (od inicijative, prijedloga, ovlasti, rasprava, usvajanja odnosno donošenja, kvalificirana većina u Hrvatskom saboru i dr.)

3.2. Konvencije MOR-a imaju poseban postupak prihvaćanja, upućivanja na ratifikaciju, ratifikacije, izvješćivanja o ratifikaciji, stanje izvješća i drugo.⁸⁰

Konvencije MOR-a su osnova i okvir (upute) kojih se treba pridržavati zakonodavac kada donosi propise o zaštiti na radu, kako, u suradnji s poslodavcima i sindikatima mora donijeti pojedine propise i osigurati njihovu stalnu provedbu uz primjenu propisanih sankcija ako se ne primjenjuju.

Posebne nomotehničke napomene odnose se na odredbe pojedinih konvencija u kojima je predviđena mogućnost da država može pojedine grane (djelatnosti) ili poslodavce izuzeti od "svojih" odredbi propisa o zaštiti na radu, ako osigurava adekvatnu zaštitu zdravlja radnika, zaštitu na radu sa osobnim i zajedničkim

⁷⁹ Učur, Marinko, *Nomotehnika u radnom pravu i pravu zaštite na radu*, Veleučilište, Rijeka, 2007., str. 176.

⁸⁰ Učur, M., Laleta, S., op. cit.

sredstvima i mjerama i dr. Pored toga specifičnost je i u otkazivanju konvencije, revidiranje i druga pitanja u vezi sa statutom MOR-a.

Zadaća države je da konvenciju neposredno primjenjuje i da svoje nacionalno zakonodavstvo prilagodi međunarodnim izvorima. Prava u konvencijama, u pravilu su postavljena u minimumu. "Nižim aktom" uvijek se može dati više prava.

Pored konvencija, generalna (opća) konferencija (skupština) MOR-a donosi preporuke, rezolucije, "scheme" (projekte, tender) budućih konvencija i preporuka.

Notifikacijama o sukcesiji Republika Hrvatska je od 8. listopada 1991. godine stranka konvencija MOR-a, koje je potvrdila odlukama Vlada Republike Hrvatske.⁸¹

Sadržaj konvencije može se analizirati po "grupama" o: općim (zajedničkim) pitanjima: plaće, osiguranje, diskriminacija, uvjeti za zapošljavanje, prestanak rada; o zaštiti na radu, nezgodama, profesionalnim bolestima, inspekciji rada; o odmorima; o zaštiti žena; o slobodi i pravu sindikalnog organiziranja, o predstavnicima radnika u poduzeću; pomorcima, ribarima, lučkim radnicima i dr.⁸²

3.3. *Pitanje usklađenosti propisa o zaštiti na radu s *acquis communautaireom** posebno je nomotehničko i drugo pravno pitanje. To je obveza iz Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju između Republike Hrvatske i Europske zajednice i njihovih država članica, potpisanog u Luxembourg u 29. listopada 2001. godine.⁸³ Obveza je postupnog usklađivanja zakonodavstva u pogledu radnih uvjeta u Republici Hrvatskoj s *acquis communautaireom*, što zahtijeva dosta posla, imajući u vidu brojne primarne i sekundarne izvore toga prava. To se odnosi na ova pitanja i odnose: unapređivanje sigurnosti i zdravlja na radu, o osiguranju minimalnih zahtjeva za sigurnost i zdravlje na privremenim i pokretnim radilištima, o minimalnim zahtjevima za sigurnost i zdravlje na radnom mjestu, o radu s računalom, o obrazovanju, o primjeni stranih propisa, odgovornosti poslodavca za osobe koje rukovode radnicima, postupak za izradu procjene opasnosti, organizacija i provedba mjera zaštite na radu, podzakonski propisi, osposobljavanje povjerenika radnika, uviđaji, posebni uvjeti rada na izdvojenim mjestima rada, posebne mjere, posebni zdravstveni pregledi, organi zaštite na radu kod poslodavca, odnos prema inspekciji rada i drugima, prava radnika, ovlaštene osobe i dr.⁸⁴

⁸¹ Ustav Republike Hrvatske, NN 41/01., 55/01.; Odluka o suverenosti i samostalnosti Republike Hrvatske, NN 31/91.; Odluka o objavljivanju konvencija MOR-a koje je Republika Hrvatska stranka na temelju notifikacije o sukcesiji, NN 2/94., 6/95.

⁸² Učur, M. Nomotehnika, op. cit., str. 247. i dr.

⁸³ Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju između Republike Hrvatske i Europskih zajednica i njihovih država članica, NN Međunarodni ugovori 14/01.

⁸⁴ Direktiva EU su usmjerene prema državama članicama i obvezuju ih da sadržaj direktive implementiraju u domaće pravo. Države nemaju puno prostora prilikom implementiranja direktiva u nacionalno zakonodavstvo. (iz obrazloženja za donošenje Zakona o izmjenama i dopunama

Direktive ne mogu biti temelj neposrednih prava i obveza pojedinaca.

3.4. *Autonomna pravna pravila*, u skladu s Ustavom i zakonom zaštićena su aktivnošću države. Za donošenje tih akata moraju biti ispunjene objektivne i subjektivne nomotehničke pretpostavke. Autonomni opći akti su statuti dioničkih društava, društveni ugovori, kao osnivački akt d.o.o., pravilnici, poslovnici, odluke s općim normama i drugi. U pravilu su neodređenog trajanja. To su specijalni i singularni propisi, a s obzirom na sadržaj mogu biti propisi koji naređuju, koji zabranjuju i koji dopuštaju.

Prilikom uređivanja zaštite na radu autonomnim općim aktima vodi se računa o organima koji ih donose, ravnopravnosti i hijerarhiji tih organa i akata, općenitosti normi, trajnosti utvrđenih normi, obaveznosti za subjekte (i titulare) prava, vezanosti za Ustav, zakon i poslovni moral.

To se odnosi na ove autonomne opće akte:

3.4.1. *Kolektivni ugovor* – profesionalni, izvandržavni autonomni akt kojim se uređuju (ugovaraju) brojna pitanja zaštite na radu. Specifičan je postupak kolektivnog pregovaranja, sadržaj, potpisivanje, registriranje, objava, primjena, izmjene i dopune. Odredbe kolektivnog ugovora koje se odnose na zaštitu na radu odnose se na osobe na radu, volontere, učenike i studente koji su kod poslodavca na praktičnoj obuci, osobe koje za vrijeme izdržavanja kazne zatvora ili odgojne mjere obavljaju naređene poslove, osobe koje obavljaju djelatnost osobnim radom.

Kolektivni ugovor sklapa se između sindikata i poslodavaca (poslodavaca, udruga) u sadržaju, pored drugoga, o zaštiti zdravlja i života, radnom vremenu, odmorima i dopustima i dr. I sva pitanja posebne zaštite na radu u dijelu koji može biti predmet kolektivnog pregovaranja.

3.4.2. *Procjena opasnosti i mjere zaštite na radu* – autonomni akt u čijoj izradi, pored poslodavca, sudjeluje radničko vijeće, povjerenik radnika za zaštitu na radu, odbor za zaštitu na radu i stručni timovi (stručnjak zaštite na radu i drugi). Obveza izrade procjene opasnosti je u djelatnostima industrije, graditeljstva, poljoprivrede, ribarstva, šumarstva, prometa, zdravstva, obrazovnim ustanovama s laboratorijima i radionicama praktične nastave i u drugim djelatnostima po posebnom propisu.⁸⁵

3.4.3. *Pravilnik o zaštiti na radu* – uređuje opću i posebnu zaštitu (zaštita žene – radnice, mladeži, invalida u radnom odnosu), pravila i mjera uvođenja radnika na posao, prethodno utvrđivanje zdravstvene sposobnosti i osiguranje od rizika ozljede na radu i profesionalne bolesti. U sadržaju pravilnika nalaze se odredbe o: ovlašteniku poslodavca, osnivanju i radu odbora za zaštitu na radu i drugim pitanjima o organizaciji zaštite na radu kao što su: osposobljavanje za rad na siguran način (poslodavaca i radnika; čuvanje sredstava rada; obveze

Zakona o zaštiti na radu, Hrvatski sabor, P.Z.E. br. 735, klasa: 115-01/03-01/01. Ur.broj: 61-03-02, Zagreb, 13. lipnja 2003.

⁸⁵ Pravilnik o izradi procjene opasnosti, NN 98/97., 114/02.

poslodavca, obveze radnika, prva pomoć, spašavanje i evakuacija, zabrana uzimanja alkohola i pušenje, evidencije i dr.

Nomotehničke napomene uz pravilnik o zaštiti na radu odnose se na postupak donošenja; ovlasti, poslodavac – radničko vijeće odnosno sindikat, objavljivanje, stupanje na snagu, prostorno i vremensko važenje, te postupak izmjena i dopuna.

3.4.4. *Odluke poslodavca s općim normama* – česti autonomni opći akti o: obavljanju poslova zaštite na radu; osposobljavanju za rad na siguran način; izradi pisanih uputa za provedbu procesa rada sukladno pravilima zaštite na radu; održavanju objekata namijenjenih za rad; primjeni manje opasnih i štetnih tehnologija, radnih postupaka i radnih tvari i dr.⁸⁶

Slobodno se može reći da nema niti jednog poslodavca koji nije dužan autonomno urediti pitanja i odnose zaštite na radu (makar jednom odlukom ili drugim općim aktom), ali pri tome mora poznavati i poštivati nomotehnička pravila znanstvenog stvaranja prava i pravila povoljnijeg prava radnika.

4. Zaključak

Prava na radu i u vezi s radom reguliraju se, realiziraju i zaštićuju. Pored drugih načela suvremenog radnog prava, posebnu pozornost zavređuju načela zaštite osobe radnika na radu i zaštite prava na radu.

Navedena načela obilježena su normativno, logički i objektivno. To su pravila koja zahtijevaju ponašanje svih i svakoga u radnim odnosima prema tim principima. U njima su sadržane osnovne i usmjeravajuće odredbe upisane u najviši pravni akt države, u univerzalne izvore radnog prava, ali po principu ustavnosti i zakonitosti i svaku pravnu normu iz tih odnosa.

Konkretiziraju se u brojnim heteronomnim i autonomnim normama. U ovom radu samo su neke (značajnije) norme navedene, uz tvrdnju da nema “male” ili “sitne” pravne norme u oblasti zaštite na radu i u odnosima zaštite prava na radu i u vezi s radom.

U realizaciji navedenih načela sudjeluju brojni subjekti u fazi reguliranja, u fazi realiziranja i fazi zaštite. To su brojni socijalni partneri u državi (Hrvatski sabor, Vlada, ministarstva), ali i inspekcije, sudovi i dr., poslodavci i njihove udruge, sindikati i njihove udruge. Svega toga ne bi bilo da se ne zasnivaju individualni radni odnosi između jednog radnika i poslodavca (poslodavaca), temeljem zakona i individualnih pravnih akata (ugovora o radu, rješenja o zasnivanju službeničkog radnog odnosa ili odluke o prijemu na rad).

Proces stvaranja novih pravnih normi u ovim odnosima trajan je, neprekidan, zahtjevan, složen, promjenljiv i primjenljiv postupak s brojnim subjektima, radnjama i rokovima. Njega nije moguće zaustaviti.

Zaštita osobe radnika na radu zajedničko je opće osnovno načelo Radnoga prava i prava zaštite na radu. Realizira se i zaštićuje u specifičnom procesu

⁸⁶ Detaljnije: Učur, M. *Osnove prava i zakonodavstvo sigurnosti* Veleučilište, Rijeka, 2005. i Učur, M. *Nomotehnika*, op. cit. Vidi i *Zakon o zaštiti na radu* – cit.

proizvodnje kod svih poslodavaca bez obzira koju djelatnost realizirali. Povreda normi ima posljedicu kaznene sankcije, prekršajne sankcije, odgovornost za štetu, odgovornost za povredu radnih dužnosti i druge.

Zaštita na radu ne pripada formalnim i neformalnim grupama (stranaka i sl.). Ona pripada čovjeku kao neotuđivo osobno pravo i sloboda.

Literatura

3. Borković, Ivo, *Nomotehnika*, 4. izmijenjeno i dopunjeno izdanje, Pravni fakultet Sveučilišta u Splitu, Split, 2000.
4. Crnić, Ivica, *Povreda prava osobnosti i naknada neimovinske štete u radnom odnosu*, Zbornik Aktualna pitanja ostvarivanja i zaštite prava iz radnih odnosa, Inž. biro, Zagreb, 2007.
5. Gotovac, Viktor, *Pravo na plaćeni godišnji odmor u međunarodnim izvorima radnog prava*, Radno pravo, Zagreb, br. 5. 2005.
6. Hrženjak, Juraj, *Međunarodni i europski dokumenti o ljudskim pravima – Čovjek i njegove slobode u pravnoj državi*, Informator, Zagreb, 1992
7. Ivančević, Vesna, *Pravo na rad i slobodu rada – aktualna pravna pitanja u hrvatskom i europskom pravu*, Hrvatska pravna revija, 10/2007. Inž.biro, Zagreb, 2007.
8. Jelčić, Vera, *Pravo radnika na odmore, dopuste i praznike*, Zbornik: Radni odnosi, Pravni fakultet Zagreb i Organizator Zagreb, 2007.
9. Jelčić, Vera, *Radno vrijeme*, Zborniku: Radni odnosi, Pravni fakultet Zagreb i Organizator Zagreb, 2007.
10. Marinković-Drača, Dušanka, *Radno vrijeme i raspored radnog vremena*, Računovodstvo i financije, br. 52. Zagreb, 2006. str. 72-79;
11. Šokčević, Svjetlana, *Industrijska demokracija i zaštita na radu*, Zagreb, Time press d.o.o. 2006.;
12. Šokčević, Svjetlana, *Zaštita zdravlja i sigurnosti na radu*, zbirka propisa s komentarskim bilješkama, Zagreb, Tim-press, 2006.
13. Šokčević, Svjetlana, *Zaštita na radu*, u zborniku radova; Radni odnosi, Pravni fakultet, Zagreb i Organizator, Zagreb, 2007.
14. Tadić, Ilija, *Prekovremeni rad i preraspodjela radnog vremena*, Radno pravo, Zagreb, 2005. br.3, str. 6-11.
15. Tintić Nikola, *Radno i socijalno pravo*, Knjiga prva: Radni odnosi (I), Narodne novine, Zagreb, 1969. str. 58. i dr.
16. Učur, M. *Nomotehnika*, u radnom pravu i pravu zaštite na radu, Veleučilište, Rijeka, 2007.
17. Učur, M. *Osnove prava i zakonodavstvo sigurnosti*, Veleučilište, Rijeka, 2005.
18. Učur, Marinko, Laleta Sandra, *Konvencije Međunarodne organizacije rada s komentarom*, Tim press, Zagreb, 2007.
19. Učur, Marinko, *Nomotehnika u radnome pravu i prava zaštite na radu*, Veleučilište u Rijeci, 2007.
20. Učur, Marinko, *Osnove prava i Zakonodavstvo sigurnosti*, Veleučilišta u Rijeci, 2005.
21. Učur, Marinko, *Radnopravni status pomoraca*, Pravni fakultet, Rijeka, 2003.

Summary

EMPLOYED PERSON'S PROTECTION, FROM A PRINCIPLE TO ITS REALIZATION

Employment has been a heart of social and other relationships between people at work and in regards to work. They are regulated with numerous heteronomic and autonomic legal norms. The regulations have their legal basis in the Constitution of the Republic of Croatia and numerous universal sources of the Labor Law and Protection at Work Law, as well as in the principles of modern and democratic Labor Law. It is impossible not to mention, among these principles, the following principles: principle to protect a worker as a person and protection at work and in regards to work.

The article deals with numerous heteronomic and autonomic legal sources stressing general (basic) and special rules, which have been based on above mentioned principles. The article presents general principles and norms deriving from such principles. The principles have normative, logical and realistic meaning. There are numerous subjects who regulate, effectuate and protect employment which has become more demanding, complex and specific. From norm enactment to its realization immense changes have occurred in the area of protection of workers as persons and employment rights. Subject of employment and other participants can commence illegal activities at the time of employment. Therefore, the article analyses rich social partners practice as well as inspection and court practice when applying the provisions of universal legal sources, European Union Law, Croatian Constitution, laws, regulations and numerous general legal acts delivered by employers.

Key words: Labor Law, employment, principles, protection of a worker as a person, employment rights protection, regulating, realization, protection.

Zusammenfassung

SCHUTZ VON PERSONEN IM ARBEITSVERHÄLTNIS VOM GRUNDSATZ ZUR REALISIERUNG

Arbeitsverhältnisse sind der Kern gesellschaftlicher und anderer Verhältnisse von Menschen bei der Arbeit und verbunden mit Arbeit. Sie werden durch zahlreiche heteronome und autonome Rechtsnormen reguliert. Diese Regeln finden ihre Grundlage in der Verfassung der Republik Kroatien und in zahlreichen universalen Quellen des Arbeitsrechts und des Rechts auf Arbeitsschutz aber

auch in den Grundsätzen des zeitgenössischen, modernen und demokratischen Arbeitsrechts. Unter den wichtigsten Prinzipien sind diese unumgänglich: das Prinzip des Schutzes der Person – des Arbeiters und der Schutz des Rechts auf Arbeit und in Verbindung mit Arbeit.

In diesem Aufsatz werden zahlreiche sowohl heteronome als auch autonome Quellen erklärt und allgemeine (grundlegende) und besondere Regeln hervorgehoben, die den angeführten Prinzipien unterstehen bzw. die durch diese Normen bestimmt und durch sie geschützt werden. Diese Prinzipien haben normative, logische und reale Bedeutung. In anspruchsvollen, komplizierten und spezifischen Arbeitsverhältnissen tauchen verschiedene Subjekte bei der Regelung, Realisierung und beim Schutz dieser Verhältnisse auf. Von der Schaffung der Rechtsnormen bis zu ihrer Realisierung geschehen – wenn es um den Schutz von Personen, des Arbeiters und das Recht auf Arbeit geht – große Veränderungen, auch im gesetzwidrigen Verhalten des Subjekts (und anderer) in diesen Verhältnissen. Das wird auch in der reichen Praxis von Sozialpartnern verfolgt, von Inspektion und Gerichten, bei der Anwendung der Normen von universalen Quellen, des Europarechts, der Verfassung der Republik Kroatien, bei Gesetzen und gesetzlichen Akten sowie zahlreichen Normen in autonomen allgemeinen Akten der Arbeitgeber.

Schlüsselwörter: Arbeitsrecht, Arbeitsverhältnisse, Prinzipien, Schutz des Arbeiters, Schutz des Rechts auf Arbeit. Regelung, Realisierung und Schutz.

SOMMARIO

