

Komparativni prikaz radnopravnog statusa državnih službenika i zaposlenika u realnom sektoru

Ričković Dundić, Lidija

Undergraduate thesis / Završni rad

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **The University of Applied Sciences Baltazar Zaprešić / Veleučilište s pravom javnosti Baltazar Zaprešić**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:129:887975>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-13**

Repository / Repozitorij:

[Digital Repository of the University of Applied Sciences Baltazar Zaprešić - The aim of Digital Repository is to collect and publish diploma works, dissertations, scientific and professional publications](#)



VELEUČILIŠTE
s pravom javnosti
BALTAZAR ZAPREŠIĆ
Zaprešić

Preddiplomski stručni studij
Poslovanje i upravljanje

LIDIJA RIČKOVIĆ DUNDIĆ

KOMPARATIVNI PRIKAZ RADNOPRAVNOG STATUSA
DRŽAVNIH SLUŽBENIKA I ZAPOSLENIKA U REALNOM
SEKTORU

PREDDIPLOMSKI ZAVRŠNI RAD

Zaprešić, 2022. godine

VELEUČILIŠTE
s pravom javnosti
BALTAZAR ZAPREŠIĆ
Zaprešić

Preddiplomski stručni studij
Poslovanje i upravljanje

Usmjerenje Poslovna ekonomija i financije

PREDDIPLOMSKI ZAVRŠNI RAD

KOMPARATIVNI PRIKAZ RADNOPRAVNOG STATUSA
DRŽAVNIH SLUŽBENIKA I ZAPOSLENIKA U REALNOM
SEKTORU

Mentor:

Dr. sc. Ninoslav Gregurić Bajza, v. pred.

Naziv kolegija:

OSNOVE RADNOG I SOCIJALNOG PRAVA

Studentica:

Lidija Ričković Dundić

JMBAG studenta:

234060902

SADRŽAJ

SAŽETAK	1
ABSTRACT	2
1. UVOD	3
2. POJMOVNO ODREĐENJE DRŽAVNIH SLUŽBENIKA I ZAPOSLENIKA U REALNOM SEKTORU	5
2.1. POJMOVNO ODREĐENJE DRŽAVNIH SLUŽBENIKA	5
2.1.1. PRIJAM, POPUNJAVANJE RADNIH MJESTA I PRESTANAK DRŽAVNE SLUŽBE	7
2.1.2. PLAĆA I DRUGA MATERIJALNA PRAVA	10
2.2. POJMOVNO ODREĐENJE ZAPOSLENIKA U REALNOM SEKTORU.....	11
2.2.1. ZAPOŠLJAVANJE I PRESTANAK RADNOG ODNOSA.....	12
2.2.2. PLAĆE I DRUGA MATERIJALNA PRAVA.....	14
3. RADNOPRAVNI STATUSI ZAPOSLENIKA KROZ POVIJEST	16
4. RADNOPRAVNI STATUSI ZAPOSLENIKA U POJEDINIM EUROPSKIM DRŽAVAMA	19
4.1. NJEMAČKA	19
4.2. FRANCUSKA	21
5. KOMPARATIVNI PRIKAZ RADNOPRAVNOG STATUSA DRŽAVNIH SLUŽBENIKA I ZAPOSLENIKA U REALNOM SEKTORU	23
5.1. PRAVA ZAPOSLENIKA	24
5.1.1. PRAVA DRŽAVNIH SLUŽBENIKA	24
5.1.2. PRAVA ZAPOSLENIKA U REALNOM SEKTORU	24
5.2. OBVEZE ZAPOSLENIKA	25
5.2.1. OBVEZE DRŽAVNIH SLUŽBENIKA.....	25
5.2.2. OBVEZE ZAPOSLENIKA U REALNOM SEKTORU	26
5.3. ODGOVORNOST ZAPOSLENIKA	27
5.3.1. ODGOVORNOST DRŽAVNIH SLUŽBENIKA	27

5.3.2. ODGOVORNOST ZAPOSLENIKA U REALNOM SEKTORU	29
6. ZAKLJUČAK.....	31
7. IZJAVA	33
8. POPIS LITERATURE.....	34
8.1. KNJIGE I ČLANCI.....	34
8.2. PRAVNI IZVORI.....	34
8.3. INTERNETSKI IZVORI.....	35
9. POPIS SLIKA.....	36
ŽIVOTOPIS.....	37

SAŽETAK

U ovom završnom radu napravljena je analiza i komparacija radnopravnog statusa državnih službenika i zaposlenika u realnom sektoru u Republici Hrvatskoj. Pojmovno su definirana značenja državnog službenika i zaposlenika u realnom sektoru s načinima zapošljavanja, prestankom radnog odnosa, te plaćama i materijalnim pravima zaposlenika. Prikazan je radnopravni status zaposlenika kroz povijest općenito, a posebno je prikazan radnopravni status zaposlenika u odabranim državama Europe, Njemačkoj i Francuskoj. Na kraju, kompariran je radnopravni status državnih službenika sa radnopravnim statusom zaposlenika u realnom sektoru kroz prava, obveze i odgovornost.

Državna služba, uz javne službe, predstavlja opći interes svake pojedine države, a organizirana je sa ciljem stvaranja uvjeta za napredak i razvoj realnog sektora, te pružanja usluga svim državljanima iz djelokruga svoga rada. Državna služba nije organizirana da stvara dobit. Državni službenici su dužni zastupati interese države, odnosno obavljaju poslove koji su u nadležnosti državne uprave čime ostvaruju javni interes. U izvršavanju poslova, državni službenici su pružatelji usluga, a ne korisnici tih usluga.

Svrha i glavni cilj realnog sektora je ostvarivanje zarade, profita, na način da uz što manje troškova postigne se što veća zarada. S obzirom da zaposlenik i poslodavac suglasno voljnim elementom stupaju u odnos definiran ugovorom o radu, njihove pozicije bi trebale biti jednake, što nije slučaj kod državnih službenika.

Ključne riječi: državna služba, realni sektor, državni službenik, zaposlenik, radnopravni status

ABSTRACT

This work analyzes and compares the labor law status of civil servants and employees in private sector in the Republic of Croatia. Conceptually, the meanings of civil servant and employee in the private sector are defined with methods of employment, termination of employment, and salaries and material rights of employees. The labor law status of employees throughout history is shown in general, and the labor law status of employees in selected countries of Europe, Germany and France is shown in particular. Finally, the labor law status of civil servants is compared with the labor law status of employees in the private sector through rights, obligations and responsibilities.

The civil service, along with public services, represents the general interest of each individual state, and it is organized with the aim of creating conditions for the progress and development of the private sector, and providing services to all citizens within the scope of its work. The civil service is not organized to generate profit. Civil servants are obliged to represent the interests of the state, and they perform tasks that are within the competence of the state administration, and by that realizing the public interest. In the execution of jobs, civil servants are service providers, and not users of these services.

The purpose and main goal of the private sector is to make profit, in such a way as to achieve the highest possible profit with as few costs as possible. Given that the employee and the employer enter into the relationship defined by the employment contract by mutual consent, their positions should be equal, which is not the case with civil servants.

Keywords: civil service, private sector, civil servant, employee, labor legal status

1. UVOD

U radu komparativno se prikazuje radnopravni status zaposlenika u Republici Hrvatskoj i to državnih službenika i zaposlenika u realnom sektoru. Rad je koncipiran na način da je određen pojam državnog službenika (prijam u službu, popunjavanje radnih mjesta, prestanak državne službe, plaće i druga materijalna prava), te pojam zaposlenika u realnom sektoru (zapošljavanje, prestanak radnog odnosa, plaće i druga materijalna prava). Nadalje, prikazan je radnopravni status zaposlenika kroz povijest, kao i radnopravni status zaposlenika u pojedinim europskim državama (Francuska i Njemačka). Zaključno, komparativno je prikazan radnopravni status državnih službenika i zaposlenika u realnom sektoru kroz prava, obveze i odgovornost.

Prilikom izrade rada korištena je i analizirana dostupna literatura, kako u pisanom, tako i u elektroničkom obliku, znanstveni i stručni članci, kao i dostupni statistički podaci. Cilj rada je prikazati radnopravni status državnih službenika kroz prizmu njihovih poslova koje obavljaju, a koji poslovi su za dobrobit cjelokupnog društva, odnosno svih državljana Republike Hrvatske, te zakonsku regulativu u tom području, pri čemu stjecanje dobiti nije primarni cilj. Također, cilj rada je prikazati radnopravni status zaposlenika u realnom sektoru u Republici Hrvatskoj kroz prizmu njihovih poslova koje obavljaju, a koji poslovi su značajni za napredak društva u cjelini, kao i postizanja blagostanja svih građana Republike Hrvatske. Zaposlenicima u realnom sektoru u ime poslodavca, za razliku od državnih službenika, primarno je stjecanje dobiti.

Državni službenici imaju specifičnu ulogu u društvu s obzirom na činjenicu da obavljaju poslove i donose odluke u ime države. Državna služba, a time i državni službenici, samo su jedan dio javne uprave u koju još spadaju javne službe, područna (regionalna) samouprava i lokalna samouprava.

Poslovi državnih službenika, prijam u državnu službu, odnosno kriteriji koje kandidati moraju ispunjavati da bi postali državni službenici, razlikuju se od države do države, a također su se razlikovali kroz povijest i najviše ovisili o političkom uređenju pojedine države. U državnoj službi, pored državnih službenika postoji još jedna kategorija zaposlenika, namještenici, koji za razliku od državnih službenika obavljaju takve poslove na kojima ne odlučuju o pravima i obvezama građana, odnosno državljana.

Službenički odnos predstavlja posebnu vrstu radnog odnosa jer se znatno razlikuje od radnog odnosa zasnovanog na odredbama Zakona o radu.

Zaposlenici u realnom sektoru čine svojevrsni stup društva, gledajući sa strane pridonosenja blagostanju u društvu, jer svojim radom, za poslodavca, stvaraju dodatnu vrijednost. Radnopravni odnos za zaposlenike u realnom sektoru uređen je Zakonom o radu kao zakonom od opće važnosti.

Ukoliko postoji određeni zakonski propis koji isto pitanje uređuje na drugačiji način od Zakona o radu, na radnopravni status zaposlenika primijeniti će se onaj propis koji je povoljniji za zaposlenika. Ovakva situacija naglašava specifičnost radnog prava upravo iz razloga što je moguće pojavljivanje više zakonskih izvora koji isto pitanje uređuju na drugačiji način, što s druge strane predstavlja kompleksnost radnog prava. Kod primjene propisa, u takvim slučajevima, nije bitno koje je hijerarhijske razine određeni pravni izvor koji se primjenjuje, već je važno da je najpovoljniji za zaposlenika.

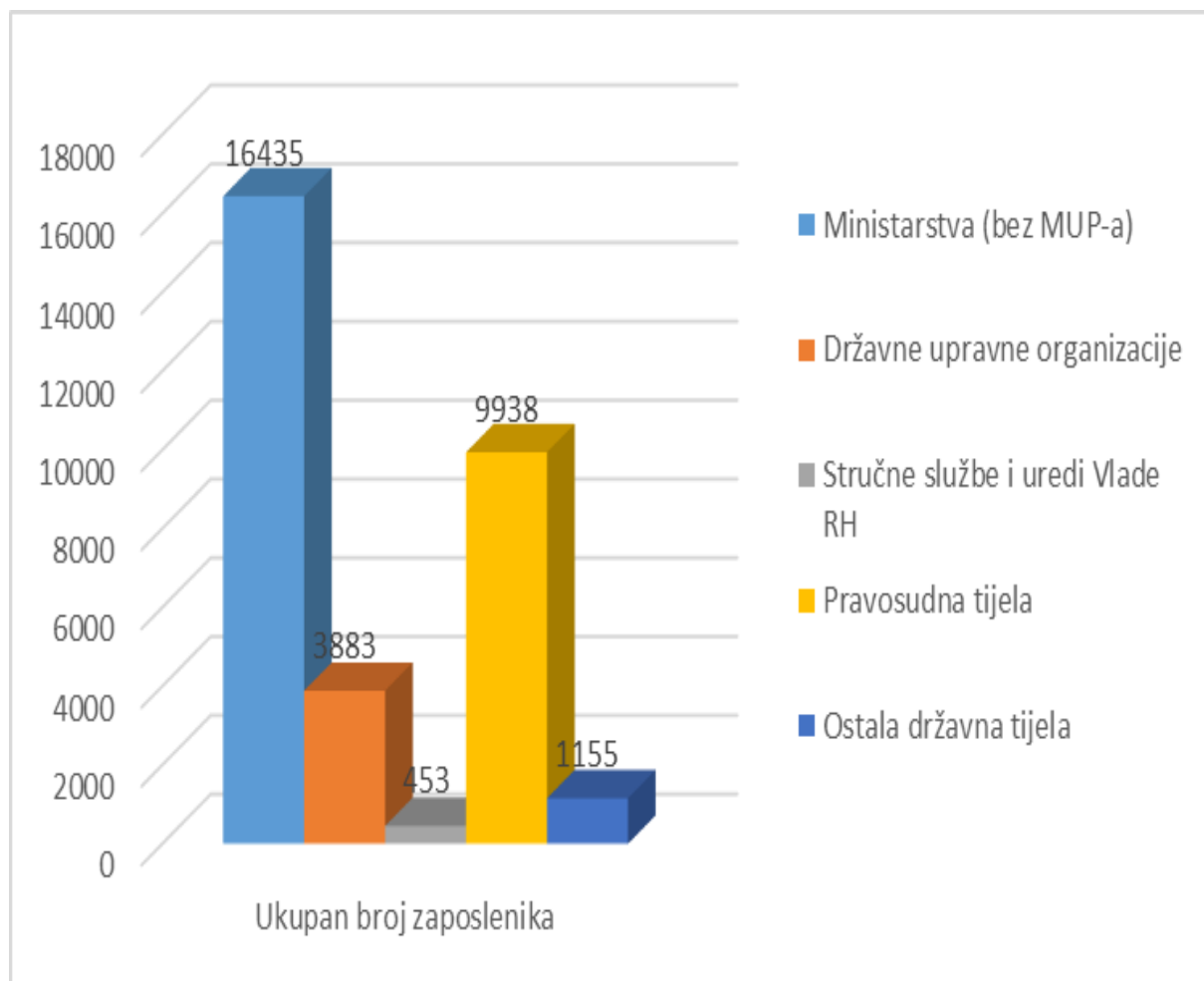
Radnopravni status zaposlenika u realnom sektoru, zapošljavanje i prestanak radnog odnosa, razlikuju se od države do države, a također su se razlikovali kroz povijest te ovisili o političkom uređenju i stupnju razvijenosti pojedine države.

2. POJMOVNO ODREĐENJE DRŽAVNIH SLUŽBENIKA I ZAPOSLENIKA U REALNOM SEKTORU

2.1. POJMOVNO ODREĐENJE DRŽAVNIH SLUŽBENIKA

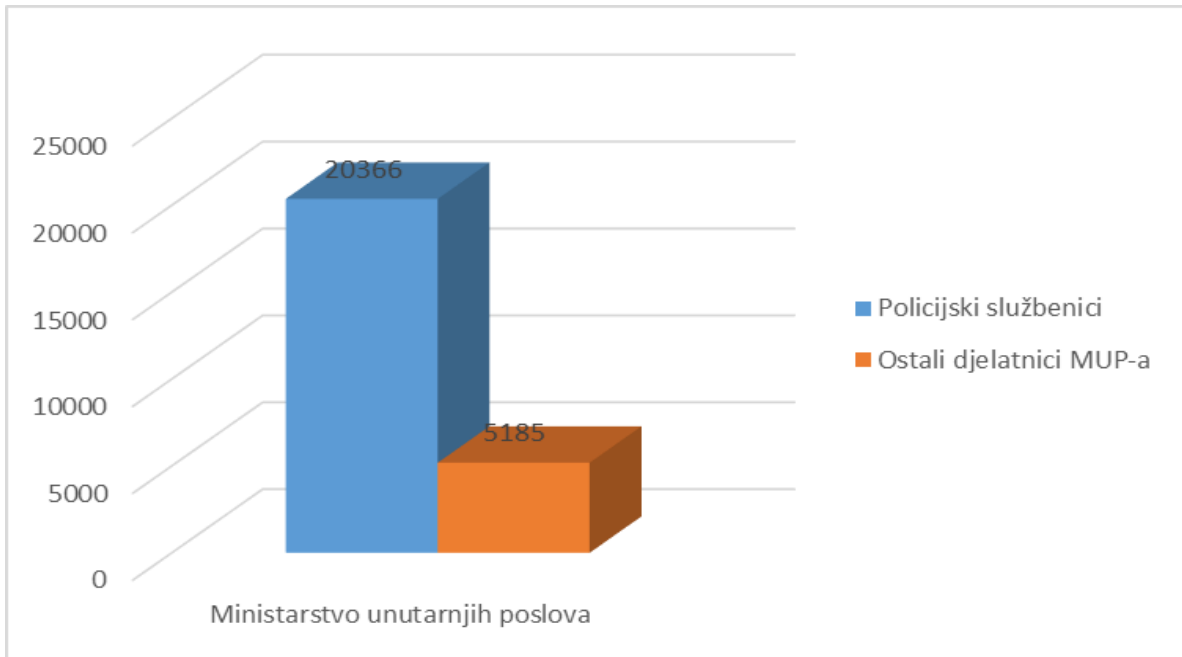
Državna služba predstavlja djelatnost u državi koju profesionalno obavljaju državni službenici. Sadržaj poslova koji se obavljaju u državnoj službi, način i kriteriji koje kandidati trebaju ispunjavati prije prijama u državnu službu, kao i općenito cjelokupna državna služba, razlikovala se kroz povijest, te je ovisna o političkom sustavu u svakoj pojedinoj državi. Ni danas ne postoje identični sustavi državne uprave. U Republici Hrvatskoj, državna služba je samo dio jednog većeg i složenijeg sustava koji nazivamo javna uprava.

Slika 1. Broj zaposlenih u državnim tijelima na dan 31. 03. 2022.



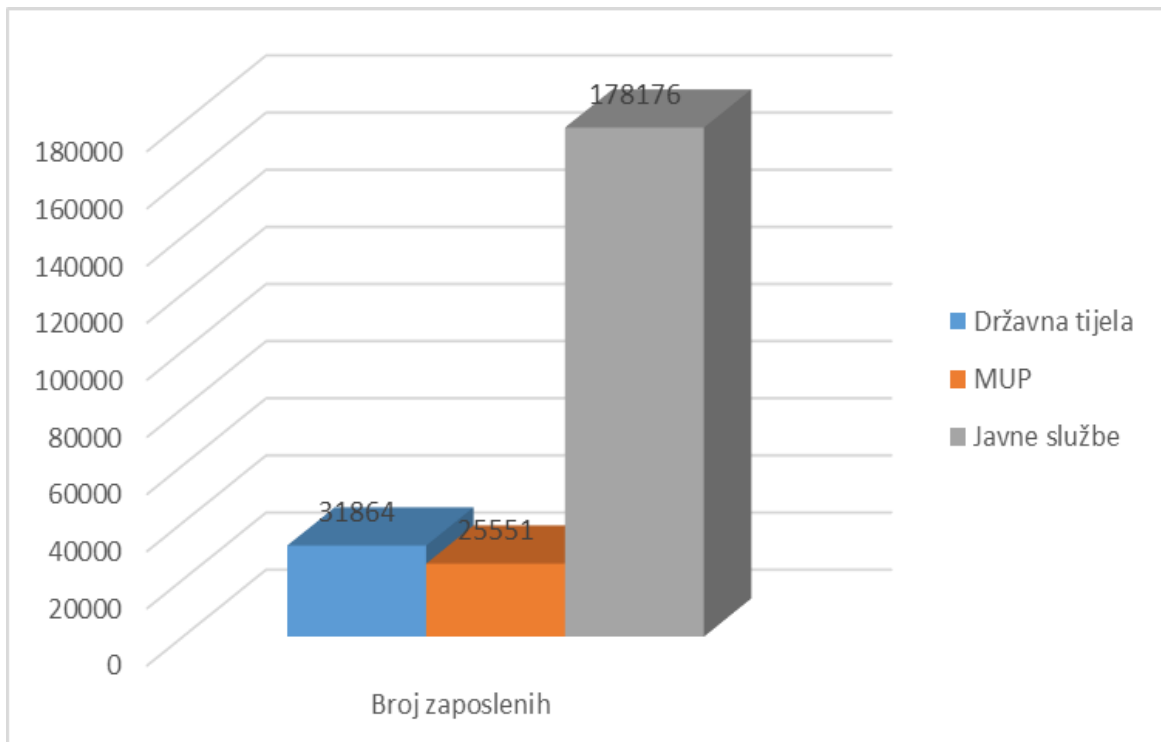
Izvor: Ministarstvo pravosuđa i uprave, Statistički prikaz broj 24, Zagreb, svibanj 2022.

Slika 2. Broj zaposlenih u MUP-u na dan 31. 03. 2022.



Izvor: Ministarstvo pravosuđa i uprave, Statistički prikaz broj 24, Zagreb, svibanj 2022.

Slika 3. Usporedni prikaz broja zaposlenih u državnoj upravi i javnim službama RH na dan 31. 03. 2022.



Izvor: Ministarstvo pravosuđa i uprave, Statistički prikaz broj 24, Zagreb, svibanj 2022.

„Državni službenici su osobe koje u državnim tijelima kao redovito zanimanje obavljaju poslove iz djelokruga tih tijela utvrđene Ustavom, zakonom ili drugim propisima donesenim na temelju Ustava i zakona.“¹ „Državni službenici su i osobe koje u državnim tijelima obavljaju informatičke poslove, opće i administrativne poslove, planske, materijalno-financijske i računovodstvene poslove i slične poslove.“² Poslovi koje obavljaju državni službenici odnose se na postupanje države prema građanima u kojim postupcima se odlučuje o pravima i obvezama građana.

U državnoj službi imamo i osobe koje nisu državni službenici, a to su državni dužnosnici i namještenici. Državni dužnosnici su nositelji političke vlasti, nadređeni su državnim službenicima, nisu u radnom odnosu već izabrani ili imenovani kroz politički sustav demokratskim putem. Zakonom o obvezama i pravima državnih dužnosnika uređena su prava i obveze državnih dužnosnika.³ „Namještenici su osobe u državnoj službi koje obavljaju pomoćne i tehničke poslove neophodne za funkcioniranje državne službe⁴, ali u svom radu ne odlučuju o pravima i obvezama građana.“ Na namještenike se primjenjuju opći propisi o radu, a u pogledu prijama, prestanka rada, prava, obveza i odgovornosti, primjenjuje se Zakon o državnim službenicima.

U hrvatskom društvu, za državne službenike, uvrježio se pojam „uhljebi“. Protekle dvije godine, u kojima nas je pogodila pandemija, te dva katastrofalna potresa, pokazala se važnost državnih i javnih službenika, a prvenstveno policajaca, vatrogasaca, vojnika, medicinskog osoblja, kao i prosvjetnih djelatnika.

2.1.1. PRIJAM, POPUNJAVANJE RADNIH MJESTA I PRESTANAK DRŽAVNE SLUŽBE

„Radna mjesta mogu se popunjavati samo u skladu s pravilnikom o unutarnjem redu i prema usvojenom planu prijama u službu“⁵. Vlada Republike Hrvatske donosi za svako državno tijelo uredbu o unutarnjem ustrojstvu u kojoj su utvrđena radna mjesta, okvirni broj potrebnih izvršitelja, odnosno službenika i namještenika, te uvjeti koje službenik mora ispunjavati za

¹ Zakon o državnim službenicima, Narodne novine broj 49/12 – pročišćeni tekst; 37/13, 38/13, 1/15 (Uredba o izmjenama Zakona o državnim službenicima), 61/17, 70/19 i 98/19., članak 3, stavak 2.

² Ibid, članak 3, stavak 3.

³ Zakon o obvezama i pravima državnih dužnosnika, Narodne novine broj 101/98, 135/98, 105/99, 25/00, 73/00, 30/01, 59/01, 114/01, 153/02, 163/03, 16/04, 30/04, 121/05, 151/05, 141/06, 17/07, 34/07, 107/07, 60/08, 38/09, 150/11, 22/13, 102/14, 103/14, 03/15, 93/16, 44/17, 66/19.

⁴ Zakon o državnim službenicima, Narodne novine broj 49/12 – pročišćeni tekst; 37/13, 38/13, 1/15 (Uredba o izmjenama Zakona o državnim službenicima), 61/17, 70/19 i 98/19., članak 3, stavak 4.

⁵ Zakon o državnim službenicima, Narodne novine broj 49/12 – pročišćeni tekst, 37/13, 38/13, 1/15 (Uredba o izmjenama Zakona o državnim službenicima), 61/17, 70/19 i 98/19., članak 40. stavak 1.

raspored na radno mjesto. „U slučaju potrebe prijama u državnu službu na određeno vrijeme i popunjavanja radnog mjesta koje je ostalo upražnjeno odlaskom službenika iz državnog tijela tijekom kalendarske godine, radno mjesto popunjava se bez donošenja plana prijama u državnu službu“⁶. U planu prijama, koji se donosi za jednu kalendarsku godinu utvrđuje se stupanj obrazovanja, radno iskustvo, znanje, vještine i sposobnosti službenika za kojima državno tijelo ima potrebu. Planovi prijama koji se donose za jednu kalendarsku godinu nazivaju se kratkoročni planovi⁷.

Postupak prijama je složen proces, koji je uređen Zakonom o državnim službenicima, te uredbom⁸ Vlade Republike Hrvatske. Na temelju Plana prijama, državno tijelo objavljuje javni natječaj za prijam u državnu službu. U javnom natječaju navodi se naziv državnog tijela, radno mjesto za koje se raspisuje natječaj, uvjeti koje kandidat mora ispunjavati, kao i rok u kojem su se kandidati dužni prijaviti na natječaj.

„Kandidati moraju ispunjavati određene uvjete za prijam u državnu službu, a to su odgovarajući stupanj obrazovanja, odgovarajuće stručno znanje i radno iskustvo, zdravstvena sposobnost te hrvatsko državljanstvo“⁹. „Osobe protiv kojih se vodi kazneni postupak po službenoj dužnosti ili su osuđene za kazneno djelo za koje se postupak vodi po službenoj dužnosti, osobe kojima je prestala državna služba zbog teške povrede službene dužnosti, kao i osobe kojima je prestala državna služba jer nisu zadovoljile na probnom radu, ne mogu biti primljene u državnu službu“¹⁰.

Izbor kandidata obavlja se na način da isti pristupaju provjeri znanja, sposobnosti i vještina, što se provodi kroz postupak testiranja i razgovora (intervjua). Ovaj postupak provodi komisija za provedbu natječaja koju imenuje čelnik državnog tijela. Nakon provedenog testiranja i intervjua, komisija sastavlja rang listu kandidata koji su postigli najbolje rezultate i dostavlja čelniku tijela. Čelnik tijela donosi odluku o izboru kandidata i prijama u državnu službu. Na temelju odluke čelnika, donosi se rješenje o prijama u državnu službu, a po izvršnosti rješenja o prijama, donosi se rješenje o rasporedu na radno mjesto. Rješenje o prijama postaje izvršno kada proteknu rokovi za žalbu, ukoliko nema niti jedne žalbe, ili po donošenju konačne odluke

⁶ Ibid., članak 41.

⁷ Ibid., članak 43., stavak 4., „pored kratkoročnog plana (za kalendarsku godinu), može se donijeti srednjoročni ili dugoročni plan prijama. Srednjoročni plan donosi se za razdoblje od dvije godine, a dugoročni za razdoblje od četiri godine.“

⁸ Uredba o raspisivanju i provedbi javnog natječaja i internog oglasa u državnoj službi, Narodne novine broj 78/17 i 89/19.

⁹ Zakon o državnim službenicima, Narodne novine broj 49/12 – pročišćeni tekst, 37/13, 38/13, 1/15 (Uredba o izmjenama Zakona o državnim službenicima), 61/17, 70/19 i 98/19., članak 48

¹⁰ Zakon o državnim službenicima, Narodne novine broj 49/12 – pročišćeni tekst, 37/13, 38/13, 1/15 (Uredba o izmjenama Zakona o državnim službenicima), 61/17, 70/19 i 98/19., članak 49.

po izjavljenim žalbama. O žalbama kandidata koji su pristupili na testiranje odlučuje Odbor za državnu službu. „U situaciji kada je na javnom natječaju odabran kandidat koji je već državni službenik, kao i kod raspisanog internog oglasa, u nekom drugom državnom tijelu, ne donosi se rješenje o prijemu u državnu službu već rješenje o izboru kandidata“¹¹.

Osobe primljene u državnu službu, primaju se u pravilu na neodređeno vrijeme i uz obvezni probni rad. U redovnom postupku prijema, za vježbenike, probni rad traje 12 mjeseci, dok kod izvanrednog postupka prijema, probni rad traje 3 mjeseca. Na kraju probnog rada, državni službenik se ocjenjuje da li je zadovoljio ili nije zadovoljio na probnom radu. Također, državni službenik je dužan položiti državni ispit najkasnije u roku od godine dana računajući od dana početka rada u državnoj službi.

Osim putem javnog natječaja, slobodna radna mjesta u državnoj službi mogu se popunjavati putem internog oglasa, napredovanjem, premještanjem ili rasporedom državnog službenika. Svi ovi postupci propisani su Zakonom o državnim službenicima i Uredbom o raspisivanju i provedbi javnog natječaja i internog oglasa u državnoj službi.

„Državna služba prestaje u slijedećim slučajevima¹²:

- sporazumom,
- istekom roka,
- otkazom,
- po sili zakona,
- na drugi način propisan zakonom“.

U slučaju prestanka državne službe, donosi se rješenje i to u roku od osam dana od trenutka nastupanja okolnosti koje su razlog za prestanak službe. Ukoliko se radi o sporazumnom prestanku državne službe, dan prestanka državne službe određuje se pisanim sporazumom državnog službenika i čelnika tijela. Istekom roka na koji je primljen državni službenik u državnu službu na određeno, prestaje državna služba. Ukoliko državni službenik nije zadovoljio na probnom radu, donosi se rješenje o prestanku službe otkazom, a služba prestaje danom izvršnosti rješenja. Državnom službeniku koji je počinio osobito tešku povredu službene dužnosti, čelnik tijela može otkazati državnu službu izvanrednim otkazom¹³. Zakon o državnim

¹¹ Ibid, članak 52 a.

¹² Ibid, članak 132.

¹³ „Zakon o državnim službenicima, Narodne novine broj 49/12 – pročišćeni tekst, 37/13, 38/13, 1/15 (Uredba o izmjenama Zakona o državnim službenicima), 61/17, 70/19 i 98/19., članak 136 a., Izvanredni otkaz: (1) Čelnik tijela može državnom službeniku otkazati službu izvanrednim otkazom ako utvrdi da je službenik počinio osobito tešku povredu službene dužnosti

službenicima je taksativno propisao uvjete koji se trebaju ispuniti da bi državna služba prestala državnom službeniku po sili zakona¹⁴.

2.1.2. PLAĆA I DRUGA MATERIJALNA PRAVA

Zakonom o državnim službenicima propisana su temeljna prava državnih službenika, među kojima je pravo na plaću i druga materijalna prava. Prema tome, državni službenici za svoj rad imaju pravo na plaću koja je jednaka za sve službenike za jednak rad, bez obzira da li u državnoj službi rade na određeno ili neodređeno vrijeme ili su pak na probnom radu. Zakonom o državnim službenicima i namještenicima¹⁵ propisane su plaće državnih službenika. Vlada Republike Hrvatske je Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u državnoj službi propisala jedinstvene nazive radnih mjesta u državnim tijelima, posebne nazive radnih mjesta u pojedinim državnim tijelima, stručne uvjete koje moraju ispunjavati službenici i namještenici za raspored na ta radna mjesta kao i koeficijente složenosti poslova radnih mjesta. Plaće državnih službenika i namještenika, kao i druga materijalna prava, trebaju

koja: a) ima obilježja korupcije, b) ima za posljedicu znatnu materijalnu ili nematerijalnu štetu za državno tijelo, pravne osobe ili građane ili zaštitu javnog interesa, c) dovodi u pitanje život i fizički integritet građana, d) dovodi u pitanje redovito izvršavanje poslova državnog tijela. (2) Za izvanredni otkaz zbog povrede službene dužnosti iz stavka 1. točke a), b) i c) ovoga članka nije potrebno prethodno pisano upozorenje. (3) Prije izvanrednog otkaza zbog povrede službene dužnosti iz stavka 1. točke d) ovoga članka – čelnik tijela ili nadređeni službenik dužan je pisanim putem upozoriti službenika na nepravilnosti u radu i ostaviti mu rok od mjesec dana za otklanjanje nepravilnosti, – ako službenik u ostavljenom roku ne otkloni nepravilnosti u radu, čelnik tijela ili nadređeni službenik ponovno će ga pisanim putem upozoriti na nepravilnosti i ukazati mu na mogućnost izvanrednog otkaza ako nepravilnosti ne otkloni u daljnjem roku od mjesec dana. (4) Ako službenik ni nakon drugog pisanog upozorenja iz stavka 3. ovoga članka povjerene poslove ne obavlja sukladno odredbama ovoga Zakona, čelnik tijela otkazat će mu službu izvanrednim otkazom. (5) Službenika će se udaljiti iz službe danom dostave rješenja o izvanrednom otkazu. (6) Na udaljenje iz službe iz stavka 5. ovoga članka odgovarajuće se primjenjuju odredbe članka 113. i 114. ovoga Zakona. (7) Protiv rješenja o izvanrednom otkazu može se izjaviti žalba Odboru za državnu službu. Postupak po žalbi je hitan. Odbor za državnu službu dužan je odlučiti o žalbi u roku od 30 dana od dana primitka žalbe. (8) Državna služba prestaje danom izvršnosti rješenja o izvanrednom otkazu.“

¹⁴ „Zakon o državnim službenicima, Narodne novine broj 49/12 – pročišćeni tekst, 37/13, 38/13, 1/15 (Uredba o izmjenama Zakona o državnim službenicima), 61/17, 70/19 i 98/19., članak 137., Prestanak državne službe po sili zakona: Državnom službeniku prestaje državna služba po sili zakona: 1. smrću, 2. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad, 3. kad navršši 65 godina života i najmanje 15 godina mirovinskog staža, osim ako se čelnik tijela i državni službenik drukčije ne dogovore, vodeći računa o potrebama službe, 4. kad je osuđen na kaznu zatvora ili kaznu dugotrajnog zatvora ili djelomičnu uvjetnu osudu za kazneno djelo – danom saznanja za pravomoćnost presude, osim ako mu je pravomoćnom presudom izrečena uvjetna osuda ili mu je kazna zatvora zamijenjena radom za opće dobro, 5. kad neopravdano izostane s rada pet radnih dana uzastopce – danom napuštanja službe, odnosno prvog dana odsutnosti s rada, 6. ako ne položi državni ispit u propisanom roku – istekom roka u kojem je bio obavezan položiti državni ispit, ako ovim Zakonom nije drukčije propisano, 7. ako se sazna da u vrijeme prijma u državnu službu nije ispunjavao uvjete za prijam u državnu službu propisane ovim ili drugim zakonom ili da je u vrijeme prijma u državnu službu postojala zapreka za prijam u državnu službu propisana ovim Zakonom – danom saznanja za to, 8. kad mu je izrečena kazna prestanka državne službe zbog teške povrede službene dužnosti – danom izvršnosti rješenja službeničkog suda, 9. ako se kod premještanja ne javi na novu dužnost u utvrđenom roku – danom kojim se morao javiti na dužnost, 10. u drugim slučajevima utvrđenim zakonom. (2) Državnom službeniku iz stavka 1. točke 3. ovoga članka državna služba prestaje najkasnije posljednjeg dana godine u kojoj je navršio 65 godina života i najmanje 15 godina mirovinskog staža. (3) Državnom službeniku iz stavka 1. točke 4. ovoga članka kojem je izrečena uvjetna osuda te sud donese odluku o opozivu izrečene uvjetne osude, državna služba prestaje danom saznanja za pravomoćnost odluke o opozivu uvjetne osude. (4) Državnom službeniku iz stavka 1. točke 4. ovoga članka kojem je kazna zatvora zamijenjena radom za opće dobro te sud donese odluku kojom određuje izvršenje izrečene kazne zatvora u neizvršenom dijelu ili u cijelosti, državna služba prestaje danom saznanja za pravomoćnost odluke o izvršenju izrečene kazne zatvora.“

¹⁵ Zakon o državnim službenicima i namještenicima, Narodne novine broj 27/01, članci 108 – 112.

se propisati posebnim zakonom¹⁶ i podzakonskim propisima na temelju zakona, ali do sada taj zakon još uvijek nije donesen. Plaću državnog službenika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je službenik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža, dodatka za rad na poslovima s posebnim uvjetima i dodatak za uspješnost na radu.

Kolektivnim ugovorom za državne službenike i namještenika¹⁷, koji su zaključili Vlada Republike Hrvatske i reprezentativni sindikati državnih službi, utvrđena su međusobna prava i obveze iz rada i po osnovi rada državnih službenika i namještenika u državnoj službi. Prema tome, Kolektivnim ugovorom utvrđeno je:

- plaće i dodaci na plaće,
- ostala materijalna prava (pravo na regres, otpremninu, novčanu pomoć, dnevnice, terenski dodatak, naknadu za odvojeni život, troškove prijevoza za dolazak na posao i odlazak s posla, sistematski pregled, jubilarnu nagradu, dar u prigodi Sv. Nikole, nagrada za božićne blagdane, nagrada za izum i tehničko unaprjeđenje).

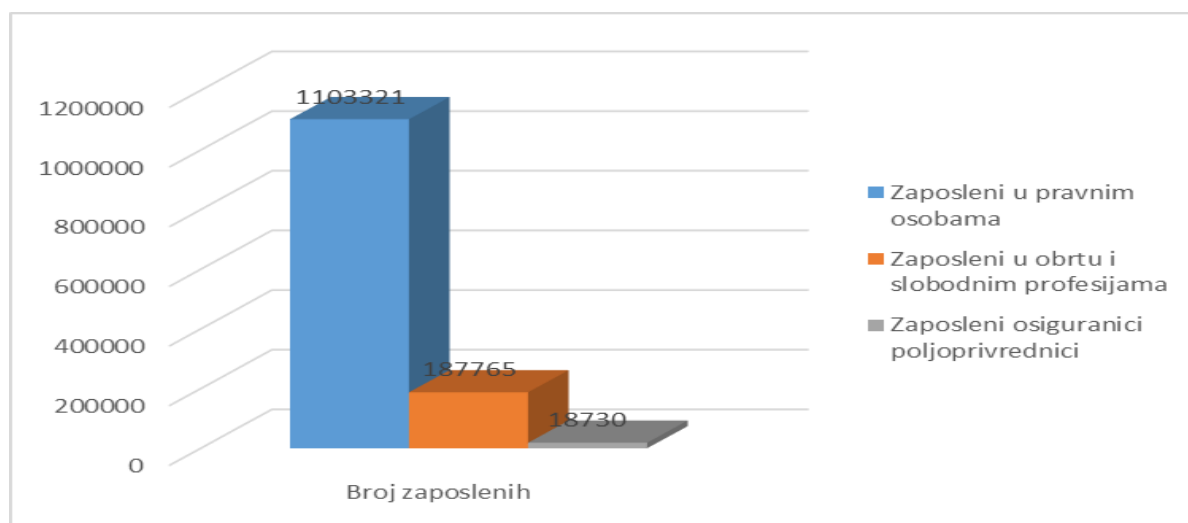
2.2. POJMOVNO ODREĐENJE ZAPOSLENIKA U REALNOM SEKTORU

Realni sektor u prvom redu predstavlja ekonomski pojam pod koji podrazumijevamo proizvodno-tržišni aspekt, bez obzira da li se radi o materijalnom ili nematerijalnom, ali svakako sa ciljem stjecanja dobiti. Sinonimi koje nalazimo u literaturi za realni sektor su produktivni sektor i privatni sektor. Gledajući naziv, to nas može dovesti do zaključka da postoji i nerealni sektor, što u svakom slučaju nije točno. Zapravo, nasuprot realnom sektoru, postoji javna uprava koja nema za cilj stjecanje dobiti. Imajući u vidu da državna uprava nije osnovana, niti joj je primarni cilj ostvarivanje dobiti, realni sektor je taj koji privređuje, donosi dobit, te društvo i gospodarstvo čini naprednijim.

¹⁶ Zakon o državnim službenicima, Narodne novine broj 49/12 – pročišćeni tekst, 37/13, 38/13, 1/15 (Uredba o izmjenama Zakona o državnim službenicima), 61/17, 70/19 i 98/19., članak 10.

¹⁷ Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenika, Narodne novine broj 112/17, 12/18, 2/19 i 119/19.

Slika 4. Usporedni prikaz broja zaposlenih u realnom sektoru RH na dan 31. 03. 2022.



Izvor: Državni zavod za statistiku, www.podaci.dzs.hr/2022/hr/29216

Prema tome, zaposlenici u realnom sektoru su svi oni zaposleni koji nisu dio državne uprave (državni službenici i službenici u javnim službama). Odredbom Zakona o radu¹⁸, zaposlenik je fizička osoba, u radnom odnosu, koja obavlja poslove za poslodavca.

2.2.1. ZAPOSŁJAVANJE I PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Zapošljavanje u realnom sektoru obavlja se na temelju odredbi Zakona o radu. Temeljni akt kojim se zasniva radni odnos je ugovor o radu. Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme ili na određeno vrijeme, te u pisanom obliku. Radni odnos u pravilu bi se trebao zasnivati na neodređeno vrijeme, dok bi se radni odnos na određeno vrijeme, u pravilu, trebao zasnivati samo u iznimnim situacijama propisanim Zakonom o radu¹⁹, a takav radni odnos ne smije trajati

¹⁸ „Zakon o radu, Narodne novine broj 93/14, 127/17 i 98/19, članak 4., Pojam radnika i poslodavca: (1) Radnik (zaposlenik, uposlenik, djelatnik, namještenik, službenik i slično – u daljnjem tekstu: radnik) je, u smislu ovoga Zakona, fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca. (2) Poslodavac je, u smislu ovoga Zakona, fizička ili pravna osoba koja zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove. (3) Fizička osoba koja je prema propisu o trgovačkim društvima, kao član uprave ili izvršni direktor ili fizička osoba koja je u drugom svojstvu prema posebnom zakonu, pojedinačno i samostalno ili zajedno i skupno, ovlaštena voditi poslove poslodavca, može kao radnik u radnom odnosu obavljati određene poslove za poslodavca.“

¹⁹ Ibid, članak 12., „Ugovor o radu na određeno vrijeme: (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja. (2) Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 14. stavka 3. ovoga Zakona mora navesti. (3) Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom. (4) Ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme. (5) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme. (6) Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka

ukupno dulje od tri godine. Ukoliko zaposlenik nastavi raditi kod poslodavca unatoč isteku ugovora o radu na određeno vrijeme, ili istekom roka od tri godine, smatra se da je sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Poslodavci u realnom sektoru, za razliku od državne uprave, nisu u obvezi raspisivati javne natječaje za zasnivanje radnog odnosa, ali ta mogućnost se nerijetko koristi. Osim javnih natječaja, poslodavci u postupku pribavljanja kvalitetnih kadrova uvažavaju preporuke, koriste profesionalne poslovne društvene mreže (LinkedIn), te angažiraju profesionalne agencije za zapošljavanje i selekciju, preko kojih dolaze do kadrova sa potrebnim znanjima i sposobnostima. Pravilnik o radu²⁰ dužan je donijeti i objaviti svaki poslodavac koji zapošljava više od dvadeset radnika. Pravilnik o radu donosi se u propisanom postupku²¹.

Poslodavac ne smije zaposliti osobu mlađu od petnaest godina. Također, poslodavac ne smije zaposliti niti osobu stariju od petnaest godina i mlađu od osamnaest godina, ukoliko ta osoba pohađa obvezna osnovno obrazovanje²².

Razvojem tržišta rada i radnih odnosa u smjeru fleksibilizacije radnih odnosa, dolazi do pojave privremenog zapošljavanja. Postupak privremenog zapošljavanja reguliran je odredbama Zakona o radu. Specifičnost privremenog zapošljavanja očituje se u tome da agencija za privremeno zapošljavanje, kao primarni poslodavac, sa radnikom sklapa ugovor o radu, nakon čega radnik ustupa drugom poslodavcu kod kojeg radnik stvarno obavlja posao. Ovakav odnos mogao bi se okarakterizirati kao tripartitni odnos. Interes poslodavaca za ovakvim načinom zapošljavanja očituje se u smanjenju troškova poslovanja, a posebno u situaciji kada se radi o poslovima koji su privremenog karaktera ili se može predvidjeti trajanje posla.

Ugovor o radu, između agencije i radnika, sklapa se u pisanom obliku, a može se sklopiti na određeno ili neodređeno vrijeme. Ugovor o ustupanju radnika, između agencije i drugog

3. ovoga članka. (7) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.“

²⁰ Ibid, članak 26., „Obveza donošenja pravilnika o radu: (1) Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je donijeti i objaviti pravilnik o radu kojim se uređuju plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod toga poslodavca, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom. (2) Posebni pravilnici o radu mogu se donijeti i za pojedina poduzeća i dijelove poduzeća poslodavca, odnosno pojedine skupine radnika.“

²¹ Ibid, članak 27., „Postupak donošenja pravilnika o radu: (1) O donošenju pravilnika o radu poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom. (2) U pravilniku iz stavka 1. ovoga članka mora se naznačiti dan stupanja na snagu. (3) Pravilnik iz stavka 1. ovoga članka ne može stupiti na snagu prije isteka roka od osam dana od dana objave. (4) Pravilnik o radu mijenja se i dopunjuje na način propisan ovim Zakonom za njegovo donošenje. (5) Ministar pravilnikom propisuje način objave pravilnika iz stavka 1. ovoga članka. (6) Radničko vijeće može od nadležnog suda tražiti da nezakoniti pravilnik o radu ili neke njegove odredbe oglasi ništetima.“

²² Ibid, članak 19., Najniža dob za zaposlenje.

poslodavca, sklapa se u pisanom obliku, a odredbom Zakona o radu propisani su obavezni podaci²³ koje takav ugovor mora sadržavati.

Probni rad se može ugovoriti prilikom sklapanja ugovora o radu, a najduže može trajati šest mjeseci. Ukoliko radnik ne zadovolji na probnom radu, to je posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu, a u tom slučaju otkazni rok je najmanje sedam dana.

„Ugovor o radu prestaje u slijedećim slučajevima²⁴:

- smrću radnika
- smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore
- sporazumom radnika i poslodavca
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
- otkazom
- odlukom nadležnog suda.“

Zakonom o radu, u Glavi 15., propisan je postupak prestanka ugovora o radu (redoviti otkaz ugovora o radu, izvanredni otkaz ugovora o radu, otkaz ugovora o radu koji je sklopljen na određeno vrijeme, otkazni rok, sudski raskid ugovora o radu, kolektivni višak radnika).

2.2.2. PLAĆE I DRUGA MATERIJALNA PRAVA

Zakonom o radu propisano je pravo radnika na plaću koju obračunava i isplaćuje poslodavac. Iznos plaće utvrđuje se propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i/ili samim ugovorom o radu. Bez obzira na spol radnika, dužnost poslodavca je da za jednak rad i rad jednake vrijednosti isplaćuje jednaku plaću. Jednaka plaća podrazumijeva osnovnu ili minimalnu plaću, kao i sva dodatna davanja sukladno pozitivnim zakonskim i podzakonskim propisima, bez obzira radi li se o izravnim ili neizravnim davanjima u novcu ili naravi. Ukoliko

²³ Ibid, članak 45., Ugovor o ustupanju radnika.

²⁴ Ibid, članak 112., Načini prestanka ugovora o radu.

ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno, plaća se radniku isplaćuje najkasnije do petnaestog dana u mjesecu za rad obavljen u prethodnom mjesecu.

Kada radnik zbog prirode posla obavlja rad u vrijeme ili dane koji su zakonom određeni da se ne radi, poslodavac je dužan radniku isplatiti povećanu plaću za takav rad. Radnik koji ne radi iz opravdanih, zakonom određenih razloga, ostvaruje naknadu plaće na teret poslodavca u određenom razdoblju.

Kao i u državnoj službi, u realnom sektoru, poslodavci i radnici sklapaju kolektivne ugovore kojima detaljnije uređuju pitanja iz radnog odnosa, kao i materijalna prava radnika. Uz prava, kolektivnim ugovorom uređuju se i međusobne obveze. U sklapanju kolektivnog ugovora, stranke su dužne pristupati pregovaranju u dobroj vjeri. Kolektivnim ugovorom u realnom sektoru može se utvrditi plaća i dodaci na plaće, pravo na regres, otpremninu, novčanu pomoć, dnevnice, terenski dodatak, naknadu za odvojeni život, troškove prijevoza za dolazak na posao i odlazak s posla, sistematski pregled, jubilarnu nagradu, dar u prigodi Sv. Nikole, nagrada za božićne blagdane, nagrada za izum i tehničko unaprjeđenje i slično. Pojedina materijalna prava mogu biti određena i u samom ugovoru o radu.

3. RADNOPRAVNI STATUSI ZAPOSLENIKA KROZ POVIJEST

Ustavi svih modernih država u svom sastavu imaju odredbu po kojoj je rad pravo svakog čovjeka. Razlika se očituje u svojevrsnom teorijskom tumačenju takvog prava, gdje se s jedne strane smatra da je rad sloboda čovjeka, dok s druge strane naglašava se socijalna i ekonomska sastavnica prava na rad.

Ljudski rad možemo definirati kao svjesnu i svrhovitu aktivnost ljudi čime bi se zadovoljile osobne potrebe čovjeka kao i potrebe zajednice, te postigao određeni korisni učinak. Rad podrazumijeva korištenje određenih ljudskih resursa kao što su tjelesna snaga i intelekt, pa prema tome predstavlja određenu „robu“ kojom se trguje od najranijih dana čovjeka.

U vrijeme obiteljskih zajednica, rad je usmjeren na preživljavanje, lov i skupljanje hrane, te se na taj način poistovjetio sa svakodnevnim životom. Pojavom robovlasničkog društva, rad postaje prisilan, te se koristi kod izgradnje gradova i država, odnosno njihove infrastrukture kao što su zgrade, brane, piramide, kanali. Ovakav odnos doveo je do podjele u kojoj su robovlasnici bili predodređeni za misaone radove, dok su robovi obavljali fizičke poslove, posebno teške fizičke poslove. Izuzetak su predstavljali zanatlije (npr. slikari, liječnici, arhitekti) koji su uspjeli izboriti za položaj slobodnog građanina.

Kako se razvojem tehnologije smanjuje potreba za ljudskim radom, tako i sam rad postaje stvar slobodnog izbora, a sve manje stvar prisile, što dovodi do određenog ugovornog odnosa između poslodavca koji daje posao, te radnika koji taj posao obavlja za određenu naknadu. Ovakvi odnosi dovode do pojave pravnih normi i pravnih akata, što predstavlja početak radnog prava kao posebne grane prava koja regulira radnopravne odnose. Rad prestaje biti kazna, te postaje privilegij i nagrada.

U Velikoj Britaniji, u 19. stoljeću, za određene industrije izglasani su podzakonski akti kojima se ograničio rad. Tako rudari nisu smjeli raditi duže od 12 sati, a kasnije se taj rad ograničio na 60 sati tjedno. Također rad djece je bio ograničen na 10 sati. Početkom 19. stoljeća dolazi do organiziranja radnika i osnivanja sindikata koji su se zalagali za zaštitu prava radnika.

Bit ljudskog postojanja i faktor koji određuje zajednicu i pojedinca, smatra se da je rad. Na takvom pristupu radu, kao najvažnijoj ljudskoj sposobnosti, razvio se marksizam. Kao svojevrsna reakcija na pojavu marksizma, Rimokatolička crkva je podržala djelovanje sindikata

i privatno vlasništvo. Papa Leon XIII²⁵ smatrao je kako za osiguranje sklada u društvu, država je dužna promicati socijalnu pravdu. Rimokatolička crkva je i u daljnjem vremenu izdavala enciklike koje su se bavile temom ljudskog rada.

Početak 20. stoljeća dolazi do značajne promjene odnosa prema radniku i radu, što se posebno očituje nakon Oktobarske revolucije i uspostavom prve socijalističke države na svijetu, Saveza Sovjetskih Socijalističkih Republika (SSSR). SSSR je ograničio radni dan na 8 sati, kao i uveo institut plaćenog godišnjeg odmora. Devet država (Belgija, Kuba, Čehoslovačka, Francuska, Italija, Japan, Poljska, Ujedinjeno Kraljevstvo i Sjedinjene Američke Države) osnovale su Međunarodnu organizaciju rada²⁶ kao svojevrsan odgovor na izazov koji je postavio SSSR. Francuska vlada je 1936. godine donijela zakon kojim je propisano da radnici imaju plaćen godišnji odmor u trajanju od dva tjedna, a radni tjedan je ograničen na četrdeset sati. Države sa anglosaksonskim pravom, prava radnika nisu regulirale zakonom, već u okviru ugovora kao rezultat pregovaranja sindikata i poslodavaca.

U Sjedinjenim Američkim Državama sredinom 19. stoljeća plaćeni godišnji odmor imali su članovi uprave, što se kasnije proširilo na uredske službenike, predradnike i kvalificirane radnike, čime je do 1930. godine bilo obuhvaćeno oko 10% radnika. Nakon Drugog svjetskog rata dva tjedna plaćenog godišnjeg odmora u SAD-u postala su redovno radničko pravo, a sve zbog povećane produktivnosti, iako niti do današnjeg vremena ovo pitanje nije regulirano na razini zakona, već na razini kolektivnih ugovora.

Nakon Drugog svjetskog rata u državama zapadne Europe neprekidno su rasla radnička prava što je rezultat hladnog rata i ekonomsko-socijalnog natjecanja sa državama koje su imale socijalističko političko uređenje. Rast radničkih prava krajem 1980-ih doveo je do toga da su radnici u Finskoj, Francuskoj, Luksemburgu, Španjolskoj i Švedskoj imali osigurano najmanje pet tjedana plaćenog godišnjeg odmora.

Od početka 1990-ih godina, izmjene radnog zakonodavstva išle su u pravcu smanjenja radničkih prava, privatizacije poduzeća i općenito smanjenja regulacije. Ovakav pristup i smjer doveo je do povećanja zaposlenih u javnoj upravi, kao i do povećanja broja nezaposlenih radnika, te rasta unutarnjeg duga država. Mjere koje su poduzete kretale su u pravcu produženja

²⁵ Papa Leon XIII, 1891. godine objavio je encikliku „Rerum Novarum“ koju je uputio svim katoličkim biskupima.

²⁶ „Međunarodna organizacija rada je specijalizirana agencija Ujedinjenih naroda koja promovira socijalnu pravdu i međunarodno priznata ljudska i radnička prava. Organizacija je osnovana 1919. godine Poveljom iz Versaillesa, a 1946. godine postala je prva specijalizirana agencija Ujedinjenih naroda.“

radnog vijeka, ali su dovele do nezaposlenosti kod mlađih radnika koji su tek trebali zakoračiti u svijet rada. Ovakvo stanje došlo je do izražaja prilikom izbijanja tzv. globalne recesije 2008. godine.

Unatoč činjenici da je robovlasničko društvo ukinuto, došlo je do pojave prisilnog rada. Prisilni rad se najviše očituje u organiziranju radnih logora ili su zatvorenici na takav način izdržavali svoje kazne. Slanje osuđenih kriminalaca iz Velike Britanije u Australiju predstavlja najraniji oblik prisilnog rada. Rad po zatvorima, u zatvorskim radionicama minimalno je novčano nagrađivan ili je dolazilo do smanjenja zatvorske kazne. Ovakav prisilni rad smatrao se zakonskim, jer ga je provodila država nad osuđenim kriminalcima.

4. RADNOPRAVNI STATUSI ZAPOSLENIKA U POJEDINIM EUROPSKIM DRŽAVAMA

Nakon Drugog svjetskog rata počela se ostvarivati ideja o ujedinjenoj Europi. Uspostavom Europske zajednice za ugljen i čelik 1951. godine, započeo je proces ujedinjenja Europe, koji je do danas prerastao u Europsku uniju sa 27 punopravnih država članica. Europska unija predstavlja jedinstveno europsko tržište koje teži postizanju socijalnog i ekonomskog napretka, visokog stupnja zaposlenosti, prilagodljivost, sa jednakim mogućnostima za radnike.

Europsko radno pravo formirano je na način da se dio pravnog suvereniteta svake države članice prenosi na institucije Europske unije, te na taj način postaje nadnacionalno pravo. Najvažniji pravni izvori Europske unije su ugovori o osnivanju u čijim odredbama se zabranjuje diskriminacija po osnovi državljanstva vezano za zapošljavanje radnika iz država članica. Europski sud kroz svoje presude i obrazloženja presuda iznosi pravno shvaćanje koje je pravno relevantno i predstavlja bitan izvor europskog radnog prava.

4.1. NJEMAČKA

Službenički sustav Njemačke obuhvaća zaposlene u javnoj upravi što podrazumijeva zaposlene na saveznoj razini, razini saveznih zemalja, te lokalnoj samoupravi. „Zaposlenici u javnoj upravi dijele se u dvije kategorije (Manojlović, 2015:160):

1. službenici – njihov status uređen je javnim pravom, na svoje radno mjesto imenuju se posebnim aktom, rad u upravi im je karijera, a prava i obveze uređeni su im posebnim zakonom. Oni većinom rade u saveznoj, zemaljskoj ili lokalnoj upravi, velikim dijelom na poslovima klasične državne uprave. U hrvatskim terminima ova kategorija obuhvaća državne i lokalne službenike i neke namještenike
2. zaposlenici – njihov status nije posebno uređen, već se njihova prava i obveze uređuju općim zakonom o radu te zaključuju klasični ugovor o radu. Oni većinom rade u javnim službama (zdravstvo, školstvo, socijalna skrb). U hrvatskim terminima ova kategorija osoba odnosi se na javne službenike.“

„Zapošljavanje, odnosno selekcija, službenika obavlja se na temelju diplome, a zapošljava se na određeno vrijeme koje se smatra pripremom za rad u službi. Vrijeme pripreme može trajati

do dvije godine a to ovisi o hijerarhijskoj skupini (niži službenici, niži srednji službenici, viši srednji službenici i viši službenici). Istekom perioda pripremanja, službenici polažu ispit, te uspješnim polaganjem ispita trajno se primaju u službu. Trajnim imenovanjem službenika osigurava se njegova nepristranost, neutralnost i profesionalna posvećenost dužnostima u zaštiti javnog interesa“ (Manojlović, 2015).

Radni odnos u Njemačkoj propisan je zakonskim odredbama, kolektivnim ugovorima, sporazumima i ugovorima o radu. Odredbama Zakona o radu propisane su najvažnije stvari o radnom odnosu, te prava i obveze kako poslodavca, tako i radnika. Sukladno zakonskim odredbama, u Njemačkoj je zabranjena diskriminacija radnika na temelju državljanstva, bez obzira da li se radi o stalnom zaposlenju ili privremenom.

Prilikom dobivanja ponude za rad, poslodavac može zahtijevati da radnik odradi probni rad, koji najčešće traje jedan dan, ali može trajati do pet dana, bez novčane naknade. Svrha probnog rada je da poslodavac dobije bolju sliku o radniku, a radnik stekne uvid u poslovne procese i radnu atmosferu. Za razliku od probnog rada, postoji probni rok. Tijekom probnog roka, radnik je zaposlen, te dobiva novčanu naknadu (plaću) za rad. U Njemačkoj, probni rok ima dva oblika: sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme u kojem se ugovara probni rok i sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme uz probni rok. U situaciji kada se sklapa ugovor o radu na neodređeno s probnim rokom, ukoliko poslodavac ne želi zadržati radnika, dužan je tijekom trajanja probnog roka otkazati ugovor o radu. U situaciji kada se sklapa ugovor o radu na određeno s probnim rokom, istekom probnog roka, prestaje radni odnos, osim ako poslodavac želi zadržati radnika, u tom slučaju sklapa se novi ugovor o radu.

Ugovor o radu zaključuje se u pravilu u pisanom obliku, iako može biti dan i usmeno, ali u tom slučaju poslodavac je dužan radniku pismeno uručiti najvažnije ugovorene uvjete rada. Minimalna plaća u Njemačkoj propisana je zakonom. Kolektivnim ugovorima u pravilu su ugovoreni veći iznosi za plaće od zakonskog minimuma. Poslodavac je dužan isplaćivati plaću, a kontrolu isplate plaća obavlja carinska uprava. Ugovor o radu može se otkazati redovno i izvanredno, gdje kod izvanrednog otkaza ne postoji otkazni rok. Radno vrijeme je zakonski propisano, te dnevno ne može trajati dulje od 8 sati. Dnevni odmor ne ulazi u radno vrijeme. Godišnji odmor određen je u trajanju od najmanje 24 radna dana u kalendarskoj godini. U trajanje godišnjeg odmora ne računaju se jedino nedjelje. Godišnji odmor koristi se u godini za koju je stečen, a samo u izuzetnim slučajevima može se prenijeti u slijedeću kalendarsku godinu i iskoristiti u prva tri mjeseca slijedeće kalendarske godine.

4.2. FRANCUSKA

Nastanak i razvoj javne uprave odvijao se upravo u Francuskoj. U Francuskoj, pojam javne uprave podrazumijeva sve djelatnosti koje obavljaju poslove u javnom interesu bilo da se radi o javnopravnim ili privatnim subjektima koji su pod nadzorom javne vlasti. Prema tome, „javne službe u Francuskoj obuhvaćaju (Lopižić, 2015:116):

1. službe državne suverenosti u koje spadaju pravosuđe, policija, javna sigurnost, nacionalna obrana, javne financije i unutarnji poslovi. U potpunosti se financiraju iz javnog proračuna te ih pružaju isključivo tijela javne vlasti
2. upravne javne službe u koje spadaju obrazovanje, zdravstvo, socijalna skrb, briga o blagostanju, kultura, upravljanje infrastrukturom, sanitarne službe, itd. Financiraju se pretežito iz poreza, pružaju ih uglavnom javni subjekti uz mogućnost uključivanja privatnog i dobrovoljnog sektora
3. industrijske/komercijalne javne službe u koje spadaju javni prijevoz, distribucija plina i električne energije, vodoopskrba, pošta, elektroničke komunikacije, pogrebne službe, itd. Orijentirani su na mehanizme tržišta, ali njihovo obavljanje regulira i nadzire javna vlast.“

Službenici u francuskom sustavu javne uprave razvrstavaju se u određene kategorije i to: „državne službe (zaposleni u središnjim tijelima državne službe i državnim upravnim javnim tijelima), lokalne službe (zaposleni u tijelima komuna, departmana, regija, međukomunalnim udruženjima, lokalnim upravnim javnim tijelima i lokalnim agencijama za stambeno zbrinjavanje), te službe javnog zdravstva (zaposleni u javnim zdravstvenim ustanovama, državnim domovima za starije i nemoćne, javnim domovima za djecu i nemoćne, te javnim domovima za socijalnu rehabilitaciju)“ (Lopižić, 2015). Službenici javne uprave zapošljavaju se u službu na više načina i različitim statusom. Javne službenike u zvanju karakterizira da se zapošljavaju trajno čime ostvaruju poseban radnopravni status sukladno javnopravnim normama. Na kontraktualno osoblje primjenjuju se odredbe javnopravnog ugovora i ugovora o privatnom pravu, te ne ostvaruju pravo trajnog zaposlenja u upravi. „Državni radnici koji ne uživaju status javnih službenika obavljaju poslove obično u vojnim industrijskim postrojenjima, te se nalaze pod posebnim javnopravnim režimom“ (Lopižić, 2015).

Službeničko zakonodavstvo francuske regulirano je sa četiri zakona. „Opći statut javnih službenika propisuje uvjete za prijam u javnu službu, osnovna načela organizacije službeničkog sustava, te prava i dužnosti javnih službenika. Ostala tri zakona detaljnije propisuju službenička pitanja za pojedine kategorije službenika“ (Lopižić, 2015). Zakon iz 1984. godine odnosi se na državne službenike, na lokalne službenike odnosi se Zakon iz 1984., dok Zakon iz 1986. godine odnosi se na službenike u javnom zdravstvu.

Popunjavanje radnih mjesta u upravi obavlja se javnim (vanjskim) natječajem ili internim natječajem. Internim natječajem omogućava se napredovanje u službi, dok javni (vanjski) natječaj je otvoren za sve kandidate koji ispunjavaju propisane uvjete (zdravstveno stanje, nekažnjavanost, ispunjavanje građanskih obveza, obrazovanje, dob).

Radni odnos u Francuskoj propisan je zakonskim odredbama, kolektivnim ugovorima i ugovorima o radu. Ugovor o radu može se sklopiti na određeno ili neodređeno vrijeme. Ugovor o radu na neodređeno može biti ugovoren u usmenom obliku, dok u slučaju sklapanja ugovora na određeno vrijeme, isti mora biti sklopljen u pisanom obliku. Ugovor o radu u pravilu sadrži odredbe o radnim uvjetima, plaći, mjestu rada, probnom radu, dužnosti čuvanja poslovne tajne, pravima i odgovornosti radnika, te uvjetima dodatnog osiguranja radnika. Sukladno francuskom Zakonu o radu, maksimalno trajanje probnog rada ograničeno je na četiri mjeseca, a može biti i kraće.

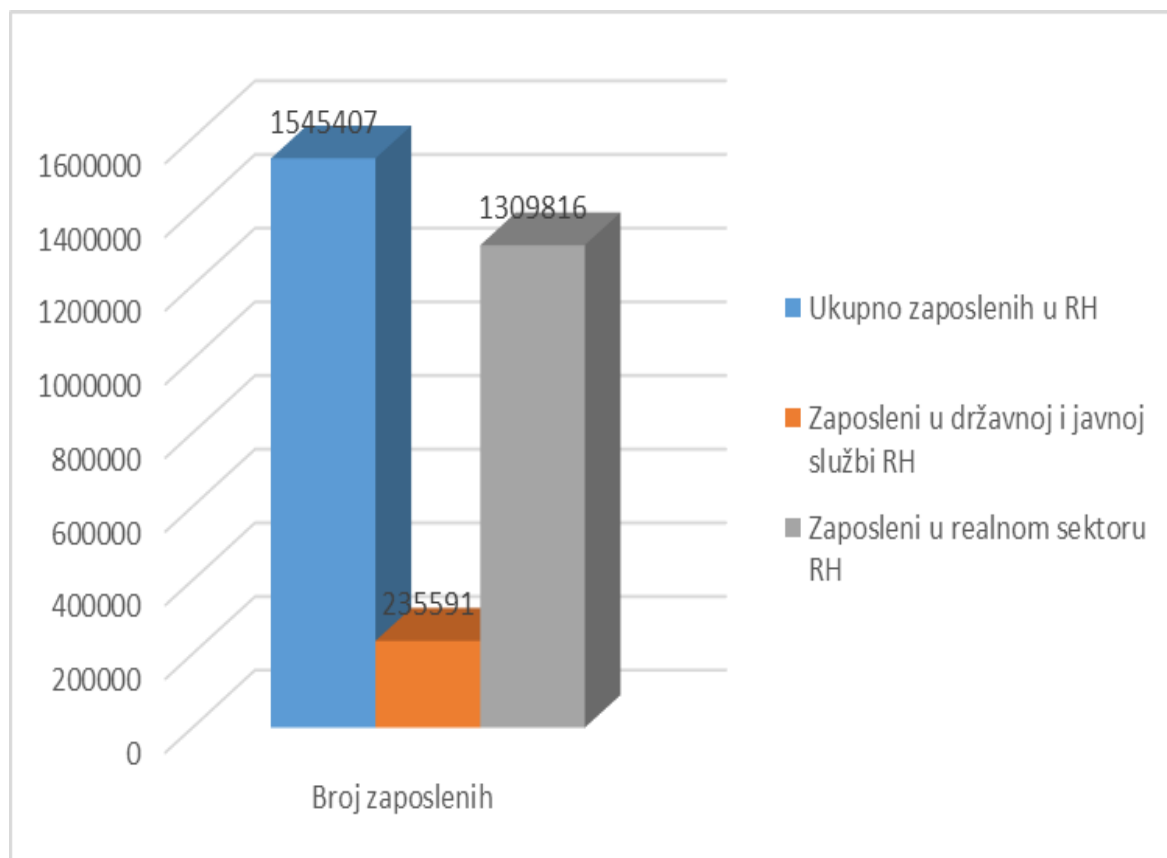
Sindikati u Francuskoj imaju važnu ulogu u pregovaranjima za kolektivne ugovore. Poduzeća u kojima je zaposleno manje od 50 radnika, predstavnik sindikata nije obavezan nazočiti pregovorima. Kao i zakon, tako i kolektivni ugovori postavljaju okvirna prava i obveze, koji se detaljno određuju u ugovoru o radu gdje poslodavac i radnik pregovaraju o konkretnim stvarima (detalji radnog odnosa, uvjeti rada, plaća). Pokrivenost kolektivnim ugovorima u Francuskoj je oko 98%.

5. KOMPARATIVNI PRIKAZ RADNOPRAVNOG STATUSA DRŽAVNIH SLUŽBENIKA I ZAPOSLENIKA U REALNOM SEKTORU

Često možemo čuti da je realni sektor proizvođač, dok za državnu službu u isto vrijeme možemo čuti kako je „potrošač“. Činjenica je da realni sektor ima primarnu zadaću stvaranja profita, ali u isto vrijeme, državna služba je neophodna unatoč činjenici da ne donosi profit, jer poslovi državnih službenika jamac su funkcioniranja pravne države. Usluge državnih službenika moraju biti lako dostupne svim građanima.

Suprotno percepciji državne službe, realni sektor je onaj koji je proizvođač, koji pridonosi blagostanju, te iz čijih prihoda se financira opća država. Bez obzira da li se radi o državnim službenicima ili zaposlenicima u realnom sektoru, u odnosu na poslodavca, svi imaju određena prava, obveze i odgovornost.

Slika 5 Usporedni prikaz ukupnog broja zaposlenih u RH, državnoj i javnoj službi RH i realnom sektoru RH na dan 31. 03. 2022.



Izvor: Izrada autora na temelju podataka Ministarstva pravosuđa i uprave i Državnog zavoda za statistiku

5.1. PRAVA ZAPOSLENIKA

5.1.1. PRAVA DRŽAVNIH SLUŽBENIKA

Za funkcioniranje državne službe od izuzetnog značaja su državni službenici, te stoga, kako bi se izbjeglo jednostrano postupanje države koja je u ovom slučaju poslodavac, prava, obveze i odgovornost državnih službenika propisani su zakonom i podzakonskim aktima. Upravo zbog specifičnosti državne službe, na državne službenike se primjenjuje Zakon o državnim službenicima, dok opći propisi o radu se na državne službenike primjenjuju supsidijarno. Posebna specifičnost u odnosu između države, koja je poslodavac i državnog službenika koji je posloprimac, ogleda se u tome što poslodavac ujedno i uređuje odgovornost, obveze i prava državnog službenika. Prema tome, osim što je država poslodavac, ona je ujedno i zakonodavac.

Državnom službeniku status službenika daje određena prava. Prava koja stekne, državnom službeniku služe da učinkovito tijekom rada štiti svoja prava kao i pravne interese povezane sa obavljanjem službeničke dužnosti. „Zakonom o državnim službenicima propisana su prava državnih službenika i to:

- pravo na rad u prikladnim uvjetima,
- pravo na plaću i druga materijalna prava,
- pravo na jednako postupanje i jednake mogućnosti napredovanja,
- pravo na zaštitu od neopravdanog premještanja ili udaljenja s radnog mjesta,
- pravo na kandidiranje na izborima,
- pravo na predstavku
- pravo na zaštitu službenika koji prijavi sumnju na korupciju.“

Kolektivnim ugovorom za državne službenike i namještenike zajamčena su i druga prava državnim službenicima poput odmora i dopusta (dnevni, tjedni i godišnji odmor; plaćeni i neplaćeni dopust), osiguranja od posljedice nesretnog slučaja, kao i pravo na sistematski liječnički pregled. Državnom službeniku se za svako pravo koje ostvari mora izdati obrazloženo rješenje s poukom o pravnom lijeku.

5.1.2. PRAVA ZAPOSLENIKA U REALNOM SEKTORU

„Zakonom o radu, kao općim propisom koji okvirno regulira radni odnos kao i međusobni odnos poslodavca i radnika, zajamčena su određena prava radnika, i to:

- pravo na rad u uvjetima koji jamče sigurnost i ne ugrožavaju radnikov život, zdravlje, ćudoređe i štiti privatnost
- pravo na školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje ukoliko postoji potreba i poslodavac je u mogućnosti
- pravo na jednaku plaću i naknadu plaće za rad jednake vrijednosti bez obzira na spol radnika
- pravo na dnevni odmor, tjedni odmor, te plaćeni godišnji odmor
- pravo na plaćeni dopust
- pravo trudnice na jednako postupanje (poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu ili odbiti zaposliti ženu trudnicu samo iz razloga što je trudnica, ne smije tražiti podatke o trudnoći)
- pravo na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust
- pravo na povratak na isti ili odgovarajući posao nakon privremene nesposobnosti za rad
- zabrana diskriminacije na području rada i radnih uvjeta što uključuje kriterije za odabir prilikom zapošljavanja, stručnog osposobljavanja, napredovanja
- pravo na organiziranje i sudjelovanje u štrajku sukladno zakonskim odredbama, kolektivnim ugovorom i sindikalnim pravilima.“

Kolektivnim ugovorima i ugovorom o radu, zaposlenici mogu biti zajamčena i druga prava koja nisu propisana Zakonom o radu što prije svega ovisi o umijeću pregovaranja sindikalnih predstavnika sa poslodavcima, te samog radnika sa poslodavcem prilikom sklapanja ugovora o radu. Svakako da uvjeti na tržištu rada, ponuda i potražnja za određenim zanimanjima, djelomično usmjerava i određuje opseg dodatnih benefita koji se mogu ugovoriti.

5.2. OBVEZE ZAPOSLENIKA

5.2.1. OBVEZE DRŽAVNIH SLUŽBENIKA

Iz samog karaktera službeničkog odnosa proizlaze dužnosti, a kako bi se služba obavljala zakonito i pravilno neophodno je izvršavanje dužnosti. „Zakonom o državnim službenicima propisane su dužnosti državnih službenika i to:

- obavljanje dužnosti i obveza postupanja u skladu sa zakonima,
- zabrana zlouporabe ovlasti,
- dužnost odbijanja ponuđenih darova,

- zabrana neopravdanog nagrađivanja drugih državnih službenika,
- dužnost pružanja informacija i obrazloženja o upravnim poslovima,
- dužnost pravodobnog i učinkovitog izvršavanja poslova,
- dužnost čuvanja službene tajne i poštivanja privatnosti,
- dužnost stručnog postupanja,
- dužnost prisutnosti na radnom mjestu,
- dužnost čuvanja povjerene imovine,
- dužnost čuvanja ugleda državne službe,
- dužnost izvršavanja naloga,
- dužnost odbijanja izvršenja nezakonitog naloga,
- dužnost zamjene odsutnog državnog službenika,
- dužnost prijavljivanja mogućeg sukoba interesa.²⁷

„Neizvršavanje, nesavjesno, nepravodobno ili nemarno izvršavanje dužnosti predstavlja tešku povredu službene dužnosti“ (Drmić, 2013).

5.2.2. OBVEZE ZAPOSLENIKA U REALNOM SEKTORU

S obzirom da je rad dobrovoljni radnopravni odnos poslodavca i radnika, radnik prilikom stupanja u radni odnos preuzima određene obveze. Prvenstvena obveza radnika, ali i poslodavca, je pridržavanje pozitivnih zakonskih propisa, Zakona o radu i drugih zakona koji na bilo koji način propisuju obveze vezane za radni odnos, međunarodne ugovore, kolektivne ugovore i pravilnike o radu.

Kako bi radnik bio upoznat sa obvezama i poštivao propise, poslodavac je dužan radnika upoznati sa propisima kao i omogućiti dostupnost svih propisa radniku. Nadalje, radnik stupanjem u radni odnos obvezan je obavljati preuzeti posao sukladno uputama poslodavca, kao i staviti poslodavcu na raspolaganje sav svoj radni potencijal. Sve radnje koje radnik poduzima prilikom obavljanja poslova, obvezan je poduzimati u cilju razvoja djelatnosti, maksimalizacije dobiti i promicanja ugleda poslodavca. Ukoliko prilikom rada dođe do promjene u načinu rada ili organizaciji rada, poslodavac je dužan organizirati izobrazbu ili usavršavanje, dok je radnik dužan za potrebe rada pohađati izobrazbu, te se usavršavati za rad.

²⁷ Zakon o državnim službenicima, Narodne novine broj 49/12 – pročišćeni tekst, 37/13, 38/13, 1/15 (Uredba o izmjenama Zakona o državnim službenicima), 61/17, 70/19 i 98/19., II Poglavlje: Dužnost državnih službenika.

U slučaju da radnik bude privremeno nesposoban za obavljanje poslova, obavezan je izvijestiti poslodavca o tome, te dokumentirati isto. Radnik koji na radu ostvari izum, dužan je o tome izvijestiti poslodavca, podatke je dužan čuvati kao poslovnu tajnu, izum je vlasništvo poslodavca, dok radniku pripada određena nagrada. Izum do kojeg bi radnik došao nevezano za rad, ali je vezan za djelatnost poslodavca, radnik je dužan izvijestiti poslodavca te mu ponuditi ustupanje izuma.

5.3. ODGOVORNOST ZAPOSLENIKA

5.3.1. ODGOVORNOST DRŽAVNIH SLUŽBENIKA

U obavljanju službenih zadataka, državni službenici dužni su se pridržavati zakonom propisanih obveza, što u ukupnosti čini službenu dužnost. „Povrede službene dužnosti predstavljaju narušavanje posebnih dužnosti i ovlaštenja službenih osoba, te povredu integriteta službe od samih nositelja službenih ovlasti“ (Milković, 2005:58).

Kada državni službenici povjerene im poslove ne obavljaju savjesno, stručno te se ne pridržavaju predviđenih rokova, Ustava, zakona i podzakonskih propisa, odgovaraju za povrede službene dužnosti. Kada državni službenik počini kazneno djelo, a koje djelo ujedno predstavlja i povredu službene dužnosti, utvrđena kaznena odgovornost ne isključuje odgovornost za povredu službene dužnosti. Također, oslobađanje od kaznene odgovornosti nije uvjet za oslobađanje od odgovornosti za povredu službene dužnosti. Povrede službene dužnosti dijele se na lake²⁸ i teške²⁹. Lake povrede službene dužnosti propisuju se zakonom, uredbom i pravilnikom, dok se teške povrede službene dužnosti propisuju isključivo zakonom.

²⁸ „Zakon o državnim službenicima, Narodne novine broj 49/12 – pročišćeni tekst, 37/13, 38/13, 1/15 (Uredba o izmjenama Zakona o državnim službenicima), 61/17, 70/19 i 98/19., članak 98., Lake povrede službene dužnosti su: 1. učestalo zakašnjanje na posao ili raniji odlazak s posla, 2. neopravdano zakašnjenje na posao preko sat vremena dnevno, 3. učestalo prekoračenje vremena propisanog za odmor (stanku) ili korištenje prava na odmor (stanku) izvan propisanog vremena bez opravdanog razloga, 4. napuštanje radnih prostorija tijekom radnog vremena bez odobrenja nadređenog službenika, 5. neuredno čuvanje spisa, podataka ili druge povjerene dokumentacije, 6. neopravdan izostanak s posla jedan dan, 7. neobavješćivanje nadređenog službenika o spriječenosti dolaska na posao u roku od 24 sata bez opravdanih razloga, 8. ponašanje državnog službenika protivno Etičkom kodeksu državnih službenika, koje ne nanosi štetu ugledu službe, 9. neizvršenje ili nepravodobno izvršenje službene zadaće bez opravdanog razloga, 10. nesavjesno ili nemarno izvršenje službene zadaće ili izvršenje službene zadaće protivno pravilima struke, 11. nepodnošenje pisanog prijedloga za pokretanje postupka zbog lake povrede službene dužnosti, odnosno neobavješćavanje čelnika tijela o teškoj povredi službene dužnosti podređenog službenika, 12. druge lake povrede službene dužnosti koje su propisane zakonom, uredbom Vlade ili pravilnikom čelnika tijela.“

²⁹ „Zakon o državnim službenicima, Narodne novine broj 49/12 – pročišćeni tekst, 37/13, 38/13, 1/15 (Uredba o izmjenama Zakona o državnim službenicima), 61/17, 70/19 i 98/19., članak 99. (1) Teške povrede službene dužnosti su: 1. neizvršavanje, nesavjesno, nepravodobno ili nemarno izvršavanje službenih obveza, 2. nezakoniti rad ili propuštanje poduzimanja mjera ili radnji na koje je službenik ovlašten radi sprječavanja nezakonitosti, 3. davanje netočnih podataka kojima se utječe na donošenje odluka nadležnih tijela ili time nastaju druge štetne posljedice, 4. zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlasti u službi, 5. odbijanje izvršenja naloga, ako za to ne postoje opravdani razlozi, 6. neovlaštena posluga ili neodgovorno korištenje sredstava povjerenih za rad ili u vezi s radom, 7. odavanje službene ili druge tajne u vezi s obavljanjem državne službe, 8. zlouporaba obveze državnog službenika na prijavljivanje opravdane sumnje na korupciju, 9. povreda prava na zaštitu anonimnosti

Čelnik tijela donosi odluku o lakim povredama službene dužnosti, dok o teškim povredama službene dužnosti odlučuje službenički sud u prvom stupnju, odnosno viši službenički sud u drugom stupnju. Vlada Republike Hrvatske ustrojava službeničke sudove i viši službenički sud.

Postupak zbog povrede službene dužnosti provodi se prema odredbama Zakona o općem upravnom postupku, postupak je žuran, te se u postupku ne plaćaju pristojbe. „Postupak koji se vodi zbog povrede službene dužnosti je javan, a javnost se može isključiti ukoliko je isto potrebno zbog čuvanja službene ili druge zakonom propisane tajne. Službenik u postupku ima pravo angažirati branitelja, te zahtijevati nazočnost predstavnika sindikata čiji je član. Predstavnik sindikata u postupku je izjednačen s položajem branitelja“³⁰.

Postupak zbog lake povrede službene dužnosti pokreće čelnik tijela zaključkom, dok postupak zbog teške povrede službene dužnosti pokreće čelnik tijela zahtjevom za pokretanje postupka nadležnom službeničkom sudu.

Za lake povrede službene dužnosti mogu se izreći sljedeće kazne:

- usmena opomena,
- pisana opomena,
- pisana opomena s upisom u osobni očevidnik državnog službenika,
- novčana kazna u visini do 10% plaće službenika isplaćene u mjesecu kad je kazna izrečena.

Za teške povrede službene dužnosti mogu se izreći sljedeće kazne:

- novčana kazna na vrijeme od jednog do šest mjeseci, u mjesečnom iznosu od 10 do 20% ukupne plaće isplaćene službeniku u mjesecu u kojem je kazna izrečena,
- premještanje na drugo radno mjesto niže složenosti poslova istog stupnja obrazovanja,
- prestanak državne službe.

državnog službenika koji prijavi opravdanu sumnju na korupciju, 10. ograničavanje ili uskraćivanje prava utvrđenih ovim Zakonom službeniku koji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima prijavi sumnju na korupciju ili zlostavljanje tog službenika, 11. obavljanje djelatnosti koja je u suprotnosti s poslovima radnog mjesta ili bez prethodnog odobrenja čelnika tijela, 12. uporaba krivotvorene isprave u cilju ostvarivanja prava u službi, 13. ponašanje suprotno Etičkom kodeksu državnih službenika, koje nanosi štetu ugledu službe, 14. neopravdan izostanak s posla od dva do četiri dana uzastopno, 15. tri puta izrečena kazna za lake povrede službene dužnosti počinjene u razdoblju od dvije godine, 16. otuđenje te oštećenje ili uništenje imovine državnog tijela hotimično ili krajnjom nepažnjom, 17. dolazak na posao pod utjecajem alkohola, droga ili drugih sredstava ovisnosti ili dovođenje pod utjecaj alkohola, droga ili drugih sredstava ovisnosti za vrijeme radnog vremena ili odbijanje testiranja na alkohol ili droge, 18. druge teške povrede službene dužnosti koje su propisane zakonom.“

³⁰ Ibid, članak 103.

Državnom službeniku kojem je utvrđena odgovornost radi počinjenja teške povrede službene dužnosti, u roku od dvije godine po izvršnosti rješenja o odgovornosti, onemogućeno je napredovanje i promicanje. Ukoliko državni službenik u roku od jedne godine od izvršnosti rješenja o odgovornosti počinu novu tešku povredu službene dužnosti, danom izvršnosti rješenja o odgovornosti za novu povredu službene dužnosti prestaje državna služba po sili zakona.

Državni službenik koji u obavljanju službe namjerno ili iz krajnje nepažnje nanese štetu državnom tijelu, fizičkim ili pravnim osobama, dužan je naknaditi štetu. Nastalu štetu rješenjem, koji ne predstavlja upravni akt, utvrđuje čelnik tijela nakon što sasluša službenika. Visina i način naknade štete može se zaključiti sporazumom koji predstavlja ovršni akt između čelnika tijela i službenika.

5.3.2. ODGOVORNOST ZAPOSLENIKA U REALNOM SEKTORU

Zaposlenici u realnom sektoru, sukladno odredbama Zakona o radu, imaju odgovornost za prouzrokovanu štetu ukoliko su štetu prouzrokovali namjerno ili zbog krajnje nepažnje³¹. Tako prouzrokovanu štetu, radnik je dužan nadoknaditi poslodavcu. Iznos visine štete koju je radnik dužan nadoknaditi, može se unaprijed predvidjeti što se propisuje kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu. Također, štetu radnik može nadoknaditi u visini stvarno utvrđene ili pretrpljene štete poslodavca. Kako poslodavac ima pravo na naknadu štete koju je počinio radnik, tako i radnik ima pravo na naknadu štete ukoliko pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, povredom prava iz radnog odnosa.

Kako se ugovorom o radu utvrđuju međusobna prava i obveze (odgovornost) poslodavca i radnika, ostavljena je široka mogućnost ugovaranja određenih specifičnih odnosa. Radniku se može zabraniti primanje bilo kakvih darova, bez obzira da li se radi o novcu, robi ili nekoj drugoj koristi a koji su vezani za obavljanje poslova kod poslodavca. Nadalje, radniku se može ograničiti istupanje u medijima vezanih za poslove koje obavlja kod poslodavca, bez prethodne suglasnosti poslodavca. Kršenje ovakvih ugovorenih odnosa, može dovesti do izvanrednog otkaza ugovora o radu.

³¹ „Zakon o radu, Narodne novine broj 93/14, 127/17 i 98/19, članak 107., Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu poslodavcu: (1) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi. (2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao. (3) Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima. (4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.“

Neovlašteno odavanje poslovnih tajni predstavlja razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu. To znači da radnik za vrijeme dok obavlja poslove za poslodavca, dužan je čuvati sve podatke koji su mu povjereni za obavljanje poslova ili do kojih podataka dođe prilikom obavljanja poslova, jer takvi podaci predstavljaju poslovnu tajnu. Ovakve podatke radnik je dužan čuvati i nakon što mu prestane radni odnos kod poslodavca, te je dužan vratiti poslodavcu svu dokumentaciju kojom je raspolagao za vrijeme radnog odnosa.

6. ZAKLJUČAK

Na radnopravni status državnih službenika u Republici Hrvatskoj primjenjuje se Zakon o državnim službenicima, a podredno Zakon o radu. Službenički odnos ima svoje elemente, dobrovoljnost, osobno obavljanje posla, naplatnost, podređenost, preuzimanje dužnosti i stjecanje određenih prava koja proizlaze iz službeničkog odnosa te profesionalnost.

Zbog specifičnosti elemenata, službenički odnos se razlikuje od ostalih vrsta odnosa, te predstavlja posebnu vrstu radnog odnosa. Državni službenik povjereni posao obavlja kao svoje redovno i glavno zanimanje, te je na taj način jedan od glavnih faktora koji pridonose ostvarivanju ciljeva državne službe. Razmatrajući radnopravni status državnih službenika u odnosu na državu kao poslodavca, očito je da poslodavac određuje „pravila igre“, što znači da određuje način postupanja i ponašanja državnih službenika kao posloprimaca.

Službenički odnos nastaje izdavanjem upravnog akta na temelju zakona. Postati državnim službenikom je poprilično teško iz razloga složenosti procedure prijema koja obuhvaća utvrđivanje znanja i kompetencija za obavljanje poslova, kao i postojanje propisanih zapreka koje brane da moralno nepodobne osobe budu državni službenici. S druge strane, zaposlenik u realnom sektoru može se zaposliti puno lakše jer poslodavci nisu obvezni provoditi dugotrajne i iscrpljujuće javne natječaje po zadanoj proceduri. Poslodavci zapošljavaju na temelju preporuka, oglasa, akvizicija i slično. Naravno, raspisuju se i javni natječaji ali oni se provode puno brže i jednostavnije.

Imajući u vidu posebnost statusa državnih službenika, njihovu „zaštićenost“ od strane poslodavca, većinom do odlaska državnih službenika iz državne službe, dođe u trenutku njihova umirovljenja. Za razliku od državne službe, fluktuacija zaposlenika u realnom sektoru je puno češća pojava, a kao najčešći razlog je ostvarivanje većih materijalno financijskih prava. Zbog navedenog, percepcija javnosti je da su državni službenici „uhljebi“.

Unatoč svemu, jedan dio državnih službenika u Republici Hrvatskoj svakako da se može svrstati u kategoriju „uhljeba“, dok u državnoj upravi u svakom slučaju ima previše zaposlenih u odnosu na potrebu koju zahtijevaju poslovi koje obavljaju. Navedeno se najbolje ogledalo u teškim i izazovnim vremenima, kada smo bili zahvaćeni pandemijom nastalom pojavom koronavirusa (Covid 19), gdje je javna uprava radila sa manjim brojem izvršitelja, a sustav je nesmetano funkcionirao.

Školski sustav, od osnovne škole i srednje škole pa do ustanova za visoko obrazovanje, svojim programima trebali bi osposobiti djecu i mlade da po završetku obrazovanja steknu takve kompetencije s kojima će dobiti ili pronaći posao. Tržište rada u Republici Hrvatskoj trenutno je u vrlo zanimljivom stanju. S jedne strane postoje tisuće nezaposlenih, a s druge strane uvozimo radnu snagu. Mladi i nezaposleni vjerojatno će svoj posao pronaći u realnom sektoru.

Percepcija dijela društva o poslodavcima u realnom sektoru ide u smjeru da se radi o svojevrsnim robovlasnicima kojima je samo u interesu ostvarivanje što većeg profita, bez obzira u kakvim uvjetima njihovi zaposlenici obavljaju poslove, te se na taj način zaposlenici nemilosrdno izrabljuju. Zasigurno ovakva percepcija nije točna za sve poslodavce isto kao što zasigurno dio poslodavaca upravo se ponaša na opisani način.

Zaključno, uspoređujući državnu službu sa realnim sektorom, vidljivo je da u realnom sektoru jednostavnije prekinuti radni odnos sa zaposlenikom, dok takav slučaj nije u državnoj službi. Ovo proizlazi iz činjenice da su državni službenici zaštićeni zakonskim propisima, te bilo kakvo smanjivanje prava može uslijediti tek nakon pregovora države kao poslodavca i sindikata kao socijalnih partnera.

Ovakva pozicija zaposlenicima u realnom sektoru, općenito izvan državne službe, nije zajamčena, prvenstveno iz razloga što poslodavci vješto pronalaze mogućnosti u zakonskim propisima. Radnopravni status državnih službenika u odnosu na zaposlenike u realnom sektoru, kada taj status sagledavamo u cjelini (prava, obveze i odgovornost) izrazito je povoljniji.

7. IZJAVA

Izjava o autorstvu završnog rada i akademskoj čestitosti

Ime i prezime studenta: Lidija Ričković Dundić

Matični broj studenta: 1-247/19-PEI

Naslov rada: Komparativni prikaz radnopravnog statusa državnih službenika i zaposlenika u realnom sektoru

Pod punom odgovornošću potvrđujem da je ovo moj autorski rad čiji niti jedan dio nije nastao kopiranjem ili plagiranjem tuđeg sadržaja. Prilikom izrade rada koristio sam tuđe materijale navedene u popisu literature, ali nisam kopirao niti jedan njihov dio, osim citata za koje sam naveo autora i izvor te ih jasno označio znakovima navodnika. U slučaju da se u bilo kojem trenutku dokaže suprotno, spreman sam snositi sve posljedice uključivo i poništenje javne isprave stečene dijelom i na temelju ovoga rada.

Potvrđujem da je elektronička verzija rada identična onoj tiskanoj te da je to verzija rada koju je odobrio mentor.

Datum

Potpis studenta

8. POPIS LITERATURE

8.1. KNJIGE I ČLANCI

1. Čović Silvio, Juras Damir, Vučkov Domagoj: Neka pitanja u regulaciji radnopravnog statusa državnih službenika, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, Rijeka, 1/2015, stranice 645-670.
2. Drmić Anica: Službenički odnos u hrvatskoj pravnoj regulativi, HKJU-CCPA, Zagreb, 2/2013, stranice 569-591.
3. Herman Vilim, Ćupurdija Milorad: Osnove radnog prava, Sveučilište Josip Juraj Strossmayer u Osijeku, Osijek 2011.
4. Horvat Gordana: Razina rizičnosti rada u javnom i realnom sektoru, Socijalne teme 2018, stranice 71 – 81.
5. Juras Damir: Disciplinske kazne za državne službenike, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu, Split, 1/2013, stranice 139-158.
6. Lopižić Iva: Javna uprava i politički sustav u Francuskoj: središnja uloga države, uprave i prava, HKJU-CCPA 15 (1): stranice 103 – 140.
7. Manojlović Romea: Javna uprava i politički sustav Savezne Republike Njemačke: modernizacija kroz očuvanje tradicije, HKJU-CCPA 15 (1), stranice 141 – 173.
8. Marčetić Gordana: Javni službenici i tranzicija, Hrvatska javna uprava, Zagreb, 2/2006, stranice 157-162.
9. Marčetić Gordana: Komparativni službenički sustavi, HKJU-CCPA 15 (1), stranice 33 - 68
10. Milković Darko: Odgovornost službenika za povredu službene dužnosti, Radno pravo, Zagreb, 6/2005.
11. Pešutić Andrea, Gregurić-Bajza Ninoslav: Osnove radnog i socijalnog prava, Skripta za studente, Veleučilište Baltazar Zaprešić, Zaprešić, 2021.

8.2. PRAVNI IZVORI

12. Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenika, Narodne novine broj 56/2022.
13. Statistički prikaz broj 24, Ministarstvo pravosuđa i uprave, Zagreb, svibanj 2022.
14. Uredba o raspisivanju i provedbi javnog natječaja i internog oglasa u državnoj službi, Narodne novine broj 78/17 i 89/19.

15. Zakon o državnim službenicima, Narodne novine broj 49/12 – pročišćeni tekst; 37/13, 38/13, 1/15 (Uredba o izmjenama Zakona o državnim službenicima), 61/17, 70/19 i 98/19.
16. Zakon o državnim službenicima i namještenicima, Narodne novine broj 27/01, članci 108 – 112.
17. Zakon o obvezama i pravima državnih dužnosnika, Narodne novine broj 101/98, 135/98, 105/99, 25/00, 73/00, 30/01, 59/01, 114/01, 153/02, 163/03, 16/04, 30/04, 121/05, 151/05, 141/06, 17/07, 34/07, 107/07, 60/08, 38/09, 150/11, 22/13, 102/14, 103/14, 03/15, 93/16, 44/17, 66/19.
18. Zakon o radu, Narodne novine broj 93/14, 127/17 i 98/19.

8.3. INTERNETSKI IZVORI

19. https://hr.wikipedia.org/wiki/Rerum_novarum - pristupljeno 21. srpnja 2022. godine
20. https://hr.wikipedia.org/wiki/Me%C4%91unarodna_organizacija_rada – pristupljeno 21. srpnja 2022. godine

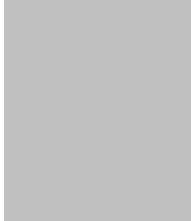
9. POPIS SLIKA

Slika 1. Broj zaposlenih u državnim tijelima na dan 31. 03. 2022.....	5
Slika 2. Broj zaposlenih u MUP-u na dan 31. 03. 2022.....	6
Slika 3. Usporedni prikaz broja zaposlenih u državnoj upravi i javnim službama RH na dan 31. 03. 2022.....	6
Slika 4. Usporedni prikaz broja zaposlenih u realnom sektoru RH na dan 31. 03. 2022.....	12
Slika 5. Usporedni prikaz ukupnog broja zaposlenih u RH, državnoj i javnoj službi RH i realnom sektoru RH na dan 31. 03. 2022.....	23



ŽIVOTOPIS

OSOBNJE INFORMACIJE

Lidija Ričković Dundić



 Zagrebačka cesta 217, 10000 Zagreb, Republika Hrvatska

  +385 99 8718 547

 lidijadundic1@gmail.com

Spol žensko | Datum rođenja 28/8/1979 | Državljanstvo Republike Hrvatske

RADNO ISKUSTVO

Studeni 2021. -

Specijalist za radne odnose, Croatia osiguranje d.d.

Administriranje svih HR procesa u crosigHR aplikaciji te izrada i implementacija procesa dodjele rola u aplikaciji. Provođenje kompleksnijih priprema i analiza za HR izvještavanje. Praćenje propisa iz područja radnih odnosa, mirovinskog i zdravstvenog osiguranja i izrada procedura vezana uz primjenu, samostalno sudjeluje u provođenju postupka prijema u radni odnos, izrađuje ugovore o radu za sve radnike, izrađuje sporazume o prestanku radnog odnosa, provodi postupak razduživanja radnika u slučaju prestanka radnog odnosa, zaprimanje zahtjeva za ostvaivanje prava iz radnog odnosa radnika, izrada prijedloga odluka koje donosi Uprava Društva, prijava radnika i promjena tijekom radnog odnosa na zdravstveno i mirovinsko osiguranje, sasmostalno izrađuje odluke temeljem podnesenih zahtjeva radnika, izrada i vođenje ostale dokumentacije iz djelokruga Sektora. Aktivno predlaže unapređenja i prijavljuje nedostatke vezane uz aplikaciju iz područja radnih odnosa, održavanje dokumentacije o radnicima.

Prosinac 2019. - listopad 2021. Specijalist obračuna plaće i kadrovske administracije, Spar Hrvatska d.o.o.

Priprema podataka potrebnih za obračun plaće. Točan i pravovremeni obračun plaća zaposlenika, plaća u naravi i drugog dohotka obračun poreza i doprinosa, obračun i refundacija bolovanja svi postupci vezani za zasnivanje i prestanak radnog odnosa (izrada ugovora o radu, otkazi ugovora o radu, prijave i odjave radnika na HZMO i HZZO, pisanje potvrda o radnopravnom statusu radnika i sl.) sudjelovanje u izradi plana godišnjih odmora, održavanje i ažuriranje podataka radnika u kadrovskom informacijskom sustavu, sudjelovanje u pripremi i izradi obveznih mjesečnih i godišnjih podataka i izvješća za državna tijela i institucije; FINA, porezna Uprava, HZMO, HZZO, Zavod za statistiku i dr. održavanje potrebnih kontakata i korespondencije sa državnim tijelima, izrada redovitih mjesečnih izvješća za potrebe SPAR Hrvatska podrška i suradnja sa svim filijalama u prodaji i odjelima u centrali, po svim pitanjima vezanim za obračuna plaća i radno-pravni status radnika praćenje zakonskih propisa i regulative iz područja obračuna plaća i radnog prava, davanje inicijativa i prijedloga za poboljšanje i unapređivanje procesa rada. Rad u informacijskom programu SAP.

Veljača 2018. – Listopad 2019. Stručni suradnik, Ministarstvo pravosuđa

Vrši nadzor obračuna računa i pripreme za odobravanje isplate po obračunatim računima, prati utrošak sredstava odobrenih prema pojedinim projektima za pružanje besplatne pravne pomoći. Knjiženje ulaznih računa, obračuna i knjiženje puntnih naloga, obračun loko vožnje, knjiženje izvoda, te obavlja administrativne poslove za potrebe Odjela.

Siječanj 2017. - Siječanj 2018.

Voditelj odjela financijsko-knjigovodstvenih poslova, Uprava za zatvorski sustav, Zatvor u Zagrebu

Rješava financijsko-planske i računovodstvene poslove za potrebe Zatvora, Centra za dijagnostiku i Centra za izobrazbu. Obavlja poslove računopolagatelja i poslove u svezi s javnom nabavom Nadzire pravilnost obrčuna i isplate naknada za rada te neposredno rješava poslove vezano za izvještavanje prema FINI i drugim državnim institucijama.

Knjiženje ulaznih i izlaznih računa, knjiženje izvoda, usklađivanje stanja s dobavljačima, zatvaranje otvorenih stavaka. Evidencija i knjiženje putnih naloga, obračun loko vožnje. Točan i pravovremen obračun plaće, obračun radnih sati, obračun bolovanja, svi postupci vezani za zasnivanje i prestanak radnog odnosa. Sudjelovanje u izradi plana godišnjih odmora, ažuriranje i održavanje podataka službenika u informacijskom sustavu. Refundacija bolovanja od strane HZZO-a. Zaprimanje i kontrola kompletne dokumentacije na temelju koje se vrši obračun plaće. Izrada ugovora o radu. Izrada završnog računa (godišnjeg financijskog izvještaja) Obavlja i druge poslove po nalogu upravitelja.

Siječanj 2014. – Prosinac 2016.

Viši stručni referent u Odjelu za sustav besplatne pravne pomoći, Uprava za građansko, trgovačko i upravno pravo, Ministarstvo pravosuđa

Vodi registar udruga ovlaštenih za pružanje besplatne pravne pomoći, prikuplja podatke i priprema podloge za analizu projekata radi ocjene projekata ovlaštenih udruga za dobivanje sredstava za pružanje besplatne pravne pomoći i za ocjenu izvješća ovlaštenih udruga o provedbi projekata besplatne pravne pomoći. Izrađuje podloge za izradu materijala za sjednice Povjerenstva za besplatnu pravnu pomoć, priprema podloge za izradu godišnjeg izvješća o provedbi Zakona o besplatnoj pravnoj pomoći za Vladu RH, vodi evidencije u skladu sa Zakonom o besplatnoj pravnoj pomoći, te je ujedno i administrator sustava besplatne pravne pomoći što znači da brine o nesmetanom funkcioniranju aplikacije za besplatnu pravnu pomoć, odgovara korisnicima ukoliko postoji problem oko aplikacije, te u suradnji s korisnicima predlaže daljnje razvijanje i poboljšanje sustava, sudjelovala u izradi prijedloga proračuna za Odjel za besplatnu pravnu pomoć, nadzire obračun računa i vrši pripreme za odobravanje isplate po obračunatim računima, prati utrošak sredstava odobrenih prema pojedinim projektima za pružanje besplatne pravne pomoći, obavlja administrativne poslove za potrebe Odjela, te poslove cjelokupnog administriranja IT sustava besplatne pravne pomoći uz predlaganje daljnjeg razvoja i poboljšanje sustava. Sudjeluje u organizaciji svih konferencija iz djelokruga Odjela. Administrator sustava besplatne pravne pomoći.

Prosinac 2003. – Prosinac 2013.

Stručni referent u Odjelu za sustav besplatne pravne pomoći, Uprava za građansko, trgovačko i upravno pravo, Ministarstvo pravosuđa

Vrši nadzor obračuna računa i pripreme za odobravanje isplate po obračunatim računima, prati utrošak sredstava odobrenih prema pojedinim projektima za pružanje besplatne pravne pomoći. Knjiženje ulaznih računa, obračuna i knjiženje puntnih naloga, obračun loko vožnje, knjiženje izvoda, te obavlja administrativne poslove za potrebe Odjela.

Svibanj 2000. – Prosinac 2003.

Voditelj financijsko-knjigovodstvenih poslova, Đidara Sinković, k.d. Zabok,

Obavlja i nadzire najsloženije poslove vezane za vođenje kompletnog računovodstva poduzeća. Vršiti obračun plaće i drugog dohotka, obračun radnih sati, obračun bolovanja, platne liste, izrada ugovora o radu, prijave i odjave radnika na HZMO i HZZO. Zaprma i kontrolira kompletnu računovodstvenu dokumentaciju, knjiži izlazne i ulazne račune, izrađuje mjesečni PDV, knjiži izvode, izrađuje završni račun (godišnje financijsko izvješće), sastavlja ponude, kontaktira stranke i poslovne partnere vezano za usklađivanje salda konto kupaca i dobavljača.

OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE

1994. - 1998. završeno srednjoškolsko obrazovanje, Srednja škola Zabok, zanimanje ekonomist
1999. završen tečaj za osposobljavanje za rad na računalu knjigovodstveni program (maloprodaja, veleprodaja, obračun plaća, glavna knjiga), Pučko otvoreno učilište Donja Stubica
2002. završen program usavršavanja za samostalno obavljanje i vođenje knjigovodstvenih, računovodstvenih i financijskih poslova, Pučko otvoreno učilište Donja Stubica
2019. - 2022. Preddiplomski stručni studij Veleučilište Baltazar Zaprešić, smjer Poslovna ekonomija i financije

OSOBNJE VJEŠTINE

Materinski jezik Hrvatski

	RAZUMIJEVANJE		GOVOR		PISANJE
	Slušanje	Čitanje	Govorna interakcija	Govorna produkcija	
Ostali jezici: Engleski	B2	B2	B2	B2	B1

Stupnjevi: A1/2: Temeljni korisnik - B1/B2: Samostalni korisnik - C1/C2 Iskusni korisnik
[Zajednički europski referentni okvir za jezike](#)

Komunikacijske vještine Dobre komunikacijske vještine stečene kroz organiziranje i izlaganje na konferencijama na temu besplatne pravne pomoći, rada sa strankama, samostalnog vođenja postupaka

Poslovne vještine Timski duh, sposobnost prilagođavanja različitim sredinama stečeno kroz osposobljavanje i rad, poglavito tijekom rada u državnoj upravi

Organizacijske / rukovoditeljske vještine Organizacija raznih seminara, konferencija i okruglih stolova na temu financiranja besplatne pravne pomoći

Digitalna kompetencija

SAMOPROCJENA

Obrada informacija	Komunikacija	Stvaranje sadržaja	Sigurnost	Rješavanje problema
Iskusni korisnik	Iskusni korisnik	Iskusni korisnik	Iskusni korisnik	Iskusni korisnik

Stupnjevi: Temeljni korisnik - Samostalni korisnik - Iskusni korisnik
Informacijsko-komunikacijske tehnologije - tablica za samoprocjenu

Vozačka dozvola B kategorija

Aplikacije Poznavanje rada u SAP-u , Synesis-u , COP-u i CrosigHR aplikacijama

DODATNE INFORMACIJE

Prezentacije

- Samostalna izrada i izlaganje prezentacija u vezi s sustavom besplatne pravne pomoći u Republici Hrvatskoj, problemima u primjeni Zakona o besplatnoj pravnoj pomoći i podzakonskih akata
- Predavač o informacijskom sustavu – aplikaciji za unos podataka u sustav radi odobravanja zahtjeva podnesenih temeljem Zakona o besplatnoj pravnoj pomoći
- Međunarodna konferencija "Europska unija - od aktivnih građana do podrške građanima" – prezentacija novog Zakona o besplatnoj pravnoj pomoći i njegovoj primjeni, te o skoroj objavi natječaja i financiranja za pružanje besplatne pravne pomoći.
- Dubrovnik - 11. međunarodni poslijediplomski seminar Public and Private Justice posvećen proučavanju utjecaja arbitraže i pamičnog postupka na njihov međusobni razvoj u domaćim, regionalnim i globalnim razmjerima prezentirala ulogu pravnih klinika u sustavu pravne pomoći kroz sažetak o primarnoj pravnoj pomoći u smislu Zakona o besplatnoj pravnoj pomoći s naglaskom na financiranje projekata za pružanje primarne pravne pomoći, iskustva vezana uz financiranje primarne pravne pomoći i rada s Klinikama te predlaganje rješenja za unaprjeđenje kliničkih projekata.

Projekti

- „Twinning Light“ projekt- IPA 2009. - jedan od predavača na seminarima
- IPA 2009 Unapređenje sustava besplatne pravne pomoći - Unapređivanje pristupa pravosuđu jačanjem sustava pravne pomoći u Hrvatskoj – Implementacija sustava besplatne pravne pomoći u RH kroz informacijski sustav (aplikaciju za besplatnu pravnu pomoć), predavač korisnicima i administrator informacijskog sustava besplatne pravne pomoći
- „Promotion of the Rule of Law in the Kyrgyz Republic“- stručni predavač za obračun troškova i financiranje besplatne pravne pomoći i izradu zakonskog rješenja za Republiku Kirgistan angažirana od strane Deutsche Gesellschaft za Internationale Zusammenarbeit (GIZ). Prezentacija aplikacije besplatne pravne pomoći Republike Hrvatske u Ministarstvu pravosuđa Republike Kirgistan.

Seminari

- Primjena Uredbe o kriterijima, mjerilima i postupcima financiranja i ugovaranja programa i projekata od interesa za opće dobro koje provode udruge, Ured za Udruge Vlade Republike Hrvatske
- Ministarstvo uprave – primjena Uredbe o uredskom poslovanju