

**PRVI KORACI U SVIJETU RADA**

**VODIČ  
ZA MLADĚ  
O RADNIČKIM  
PRAVIMA**



# PRVI KORACI U SVIJETU RAĐA: VODIČ ZA MLADE O RADNIČKIM PRAVIMA

## SADRŽAJ

1. Uvod	5
2. Što su radnička prava?	6
A. Tko su radnici?	10
B. Zašto su radnička prava važna	11
C. Zaštita radničkih prava i sindikati	13
D. Radnička prava za učenike i studente	15
3. Radionica	16



# UVOD

Pred vama se nalazi priručnik za nastavnike *Prvi koraci u svijetu rada: Vodič za mlade o radničkim pravima* koji služi kao pomoćni materijal za izradu i održavanje predavanja učenicima završnih razreda srednjih škola koji nakon završetka srednjoškolskog obrazovanja potencijalno stupaju u svijet rada.

Priručnik je koncipiran na način da sadržaj pokrivaju dva školska sata, odnosno devedeset minuta nastave. Pritom, prvi školski sat služi za upoznavanje učenika s osnovama radničkih prava i njihovih prava specifično kroz format frontalne nastave, a drugi školski sat za provedbu interaktivne radionice kroz koju će učenici naučiti osnovne strategije djelovanja u situacijama kada smatraju da se krše njihova radna prava. Priručnik prati ovu podjelu te je namjena njegova prvog poglavlja da se nastavnici prisjete i upoznaju s radničkim pravima, a drugo poglavlje opisuje konkretno provedbu aktivnosti.

Preporučljivo je da nastavnici prilikom predavanja koriste konkretne i recentne primjere radničkih nastojanja i borbi u Hrvatskoj te tako sadržaj povežu s društvenim događajima s kojima su učenici upoznati iz svakodnevnog života i medija. Također, iako nije nužno, preporučljivo je da u provedbi nastave uz predmetnog nastavnika sudjeluju osobe s iskustvom sindikalnog djelovanja. Te osobe mogu biti povjerenici sindikata ili članovi radničkog vijeća škole, članovi sindikata koji djeluje u području za rad u kojem se učenici školuju ili drugi radnički i sindikalni aktivisti.

# ŠTO SU RADNIČKA PRAVA? 2.

Radnička (radna) prava su ljudska te su zaštićena Općom deklaracijom o ljudskim pravima Ujedinjenih naroda. Prema Deklaraciji svatko ima pravo na rad, slobodan izbor zaposlenja, pravedne i primjerene uvjete rada i na zaštitu od nezaposlenosti. Svatko ima pravo na odmor i slobodno vrijeme te na plaćeni godišnji odmor. Uz to, Deklaracija propisuje da svatko, bez diskriminacije, ima pravo na jednaku plaću za jednak rad te da ta plaća mora biti pravedna i primjerena na način da radniku i njegovoj obitelji osigurava život dostojan čovjeka.

U Republici Hrvatskoj radnička prava pobliže su definirana nizom kroz niz drugih akata poput Povelje Europske unije o ljudskim pravima, Ustava Republike Hrvatske, Zakona o radu, kolektivnih ugovora, pravilnika o radu i drugih. Najjednostavnije rečeno, radnička prava su ljudska prava koja na jednak način i pod jednakim uvjetima uživa svaki radnik, koja određuju odnos između radnika i poslodavca te koja su definirana međunarodnim poveljama, zakonima, pravilnicima, ugovorima i normama. S obzirom na to da su radnička prava širok i kompleksan pojam, te da su definirana kroz veći broj akata i pravilnika, ovdje ćemo navesti samo ona osnovna.

- PLAĆA**
- radnik ima pravo na isplatu plaće za obavljeni rad
  - poslodavac je dužan plaću isplatiti najkasnije do 15. dana u mjesecu za rad obavljen u prethodnom mjesecu
  - plaća radnika definira se kolektivnim

ugovorom, ugovorom o radu ili drugim sporazumom između radnika i poslodavca

- radnik za svoj rad prima plaću u bruto iznosu koji uključuje iznos koji poslodavac isplaćuje radniku na račun (neto plaća) i iznos koji poslodavac u ime radnika uplaćuje za poreze i doprinose
- minimalna plaća u 2024. godini iznosi 840 eura bruto

## **RADNO VRIJEME**

- u pravilu, puno radno vrijeme iznosi 40 sati rada tjedno
- dnevno radno vrijeme ne mora iznositi 8 sati, neke dane može biti kraće, neke duže, ali tjedni zbroj odrađenih sati bi morao biti 40
- iznimno je moguća preraspodjela radnog vremena na način da radnik radi i više od 40 sati tjedno u nekom dijelu godinu, a da u drugom dijelu radi kraće ili ima slobodne dane (preraspodjela radnog vremena česta je u djelatnostima u kojima postoji rad u sezoni poput turizma, građevine i poljoprivrede)
- prekovremeni rad, odnosno kada je radno opterećenje veće od punog radnog vremena, mora biti plaćen više od uobičajenog
- rad nedjeljom, praznikom i noćni rad također moraju biti plaćeni više
- zakonom je definirano da povećanje plaće za rad nedjeljom iznosi najmanje 50 posto više od uobičajene satnice, ostala uvećanja nisu zakonom definirana te ovise o kolektivnom ugovoru, ugovoru o radu ili drugim propisima

## **ODMOR**

- radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sata stoga radno vrijeme može

biti raspoređeno na pet ili šest dana u tjednu, ali nije moguć rad svakog dana u tjednu

- radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima pravo na stanku od 30 minuta koja se broji kao dio radnog vremena
- poslodavac radniku mora omogućiti korištenje najmanje 4 tjedna plaćenog godišnjeg odmora

## **UDRUŽIVANJE**

- radnici imaju pravo na slobodno i svojevoljno udruživanje u sindikat radi zaštite i proširenja svojih radničkih prava te promicanja drugih interesa
- svako stavljanje radnika u nepovoljan položaj zbog njegova članstva u sindikatu predstavlja kršenje Zakona o radu

## **KOLEKTIVNE AKCIJE**

- radnici imaju pravo na borbu za svoja prava i interese kroz kolektivne (industrijske) akcije i štrajk kojima se vrši pritisak na poslodavca
- kolektivne akcije uglavnom uključuju obavljanje rada, ali sporije od uobičajenog
- organizacije radnika, odnosno sindikati, imaju pravo pokrenuti štrajk kako bi obustavom radnih procesa izvršili pritisak na poslodavca radi ostvarivanja svojih zahtjeva
- poslodavac ne smije nikako kazniti radnike zbog sudjelovanja u zakonitom štrajku

## **ZAŠTITA ZDRAVLJA**

- poslodavac je dužan radniku osigurati sigurne radne uvjete kojima se ne ugrožava zdravlje radnika
- radnik ima pravo odbiti obavljati posao ako se ne provode propisane mjere zaštite zdravlja te i u tom periodu ostvaruje pravo na plaću



- osobe zaposlene na ugovor o radu u slučaju vlastite bolesti te bolesti djeteta ili partnera imaju pravo na bolovanje, odnosno izbjavanje s posla uz primanje naknade plaće

## **DISKRIMINACIJA**

- stavljanje radnika u nepovoljniji položaj od ostalih na temelju spola, rase, etničke i vjerske pripadnosti, članstva u političkoj stranci, društvenog i ekonomskog položaja, rodnog identiteta, dobi, članstva u sindikatu ili po nekoj drugoj osnovi smatra se diskriminacijom te je protivno Zakonu o suzbijanju diskriminacije
- žene i muškarci imaju pravo na jednaku plaću za obavljanje jednakog posla
- vrijeđanje, ponižavanje, zlostavljanje ili drugi oblici narušavanja zdravlja i povrede prava radnika, odnosno mobing, zabranjeni su Kaznenim zakonom

## **NAKNADA**

- radniku kojem je otkazan ugovor o radu koji nije uvjetovan krivnjom radnika i koji je kod istog poslodavca radio najmanje dvije godine ima pravo na otpremninu
- prethodno zaposlene osobe kojima je otkazan ugovor o radu u pravilu imaju pravo na naknadu za nezaposlene koja tijekom prva tri mjeseca iznosi 70 posto prethodne bruto plaće
- radnik koji je ugovor o radu otkazao svojom voljom, koji je pristao na sporazumni raskid odnosa ili čiji otkaz je uvjetovan povredom radne obveze ne ostvaruje pravo na otpremninu i naknadu za nezaposlene

# TKO SU RADNICI?

## 2.A

Iako česta i gotovo uobičajena, predodžba radnika samo kao onih koji rade u tvornicama, pogonima ili se bave manualnim radom je netočna. Štoviše, s napretkom tehnologije posljednjih desetljeća i smanjenjem broja industrijskih radnika, kako u Europi, tako i u Hrvatskoj, takva je predodžba postala potpuno neadekvatna.

Iako se modeli zapošljavanja i način rada mijenjaju, osnovan princip prema kojem možemo odrediti tko je, a tko nije radnik, već je stoljećima jednak. Radnicu su svi koji prodaju, odnosno iznajmljuju, svoj rad te zauzvrat za to primaju određenu naknadu, uglavnom plaću. Pritom rad koji radnici prodaju nije ograničen samo na fizičko obavljanje neke radnje i na utrošak vremena potreban za to. Taj rad se sastoji i od znanja, iskustava i drugih sposobnosti koje je radnik stekao kroz školovanje, rad ili na drugi način. Stoga radnik zapravo svom poslodavcu prodaje ono što sam posjeduje, vrijeme, fizičku sposobnost, znanje i iskustvo te zauzvrat od poslodavca prima plaću.

Vodeći se tim primjerom radnicima možemo smatrati one koji rade u tvornicama, programere, nastavnike u školama, obrtnike i sve ostale koji rade za nekog poslodavca i za to primaju plaću. Radnici su ujedno i oni koji nisu zaposleni ugovorom o radu, već posao obavljaju temeljem ugovora o djelu i autorskih ugovora.

Važno je napomenuti da se interesi radnika i njihovih poslodavaca često ne poklapaju, već su u sukobu. Naime, dok i radnici i poslodavci imaju zajednički opći interes da tvrtka ili ustanova za koju rade, odnosno kojom upravljaju, posluje što bolje, oni imaju različite perspektive i

prioritete. Radnici žele osigurati pravedne uvjete rada, pristojne plaće i poštovanje njihovih prava, dok poslodavci često streme maksimizaciji profita, efikasnosti i konkurentske prednosti. Pojednostavljeno, ako su plaće radnike manje ili oni rade više, zarada poslodavca ili vlasnika je veća. Isto vrijedi i za javne i državne službe u kojima je interes poslodavca često sadržan u ideji smanjenja radničkih prava radi smanjenja troškova rada.

## **ZAŠTO SU RADNIČKA PRAVA VAŽNA?**

## **2.B**

Kao što smo prethodno zaključili, interesi radnika i njihovih poslodavaca često su suprotstavljeni. U tom suprotstavljenom odnosu pojedinačni radnik gotovo je uvijek u znatno slabijem položaju u odnosu na poslodavca. Stoga kao balans u odnosu između radnika i poslodavca postoje sindikati i radnička prava koja su kolektivna.

Važno je napomenuti da radnička prava nisu stalna i nepromjenjiva. Današnja razina radničkih prava i zaštite radnika temelji se na desetljećima, čak i stoljećima, raznih nastojanja i borbi da se ta prava uspostave, prošire i afirmiraju. Štoviše, povijest modernih borbi za radnička prava seže barem dvjesto godina unatrag, do početka devetnaestog stoljeća kada se u najrazvijenijim europskim zemljama, poput Ujedinjenog kraljevstva i Francuske, ubrzano povećava broj tvornica i industrijskih pogona, a s time i udio industrijskih radnika. Povijesni i lokalni primjer borbe za radnička prava je nastojanje da se ograniči radno vrijeme radnika. Primjerice na prostoru Hrvatske je do prije malo više od stotinjak godina bilo uobičajeno da radnici, uključujući djecu, rade po dvanaest, a ponekad i po šesnaest sati dnevno, često bez ijednog dana odmora. Nakon desetljeća radničkih nastojanja, radno vrijeme je ograničeno na osam sati tek odlukom vlade donesenom sredinom 1919. godine u vrijeme Kraljevstva Srba,

Hrvata i Slovenaca. No ta odluka nije donesena zbog dobre volje vlade, već zbog stotina prosvjeda i štrajkova radnika, predvođenih sindikatima i socijalističkim političkim strankama, na kojima se zahtijevalo uvođenje osmosatnog radnog dana. Uspjeh radnika tada je prouzročio protureakciju poslodavaca koji krše odluku o ograničenju radnog vremena tjerajući radnike da rade dulje od osam sati, te nastoje utjecati na vladu da se odluka opozove. Nastojanja poslodavaca radnici su uspjeli osujetiti tek novim masovnim valom prosvjeda i industrijskih akcija te je iduće godine uvedeno kompromisno rješenje po kojem je radno vrijeme za većinu radnih mjesta ograničeno na osam sati dnevno, a za radna mjesta u manjim obrtima na deset sati.

Dok danas osmosatno radno vrijeme uglavnom smatramo uobičajenom normom, sto godina stara borba za uvođenje tog ograničenja može se doimati tek kao povijesna zanimljivost koja više i nije previše relevantna. Međutim, metode, modeli i priroda radničkih borbi od tad se nisu mnogo promijenili, a primjer nosi nekoliko vrijednih poduka. Prije svega, a kako smo ranije konstatali, pokazuje da radnička prava nisu nešto što postoji oduvijek, već da se radi o pravima koja su izborna direktnim i djelovanjem organiziranog radništva, ali i da ta prava neće nužno postojati zauvijek već da se mogu i suziti ili nestati. Primjer također pokazuje da su kolektivni interesi radništva često sukobljeni s kolektivnim interesima poslodavaca te da su stoga nužni zajedničko djelovanje i solidarnost. Uz to, primjer nam pokazuje da suvremene standarde radničkih prava ne moramo shvaćati kao njihov najveći doseg, već nešto na čemu se može i mora dalje graditi. Stoga je danas, više od sto godina nakon uvođenja osmosatnog radnog vremena, možda došlo vrijeme da se postave pitanja o daljnjem ograničenju radnog vremena ili dodatnoj zaštiti radnika. Jednako kao što su se radni odnosi nekada mijenjali zbog industrijalizacije i razvoja strojeva, tako danas u kontekstu digitalizacije i novih tehnologija poput umjetne inteligencije, moramo razmišljati kako radne odnose prilagoditi novom dobu i pritom zaštititi svoje kolektivne interese.

# ZAŠTITA RADNIČKIH PRAVA I SINDIKATI

## 2.C

Prethodno smo istaknuli kako logika zastupanja radničkih interesa nalaže da se radnici udružuju te da zajednički nastupaju kako bi svojom brojnošću nadomjestili manjak individualne ekonomske, političke i druge moći. Stoga se radnici tradicionalno udružuju u vlastite organizacije, odnosno u sindikate. Slobodno i svojevoljno udruživanje u sindikate ljudsko je pravo svakog radnika, a stavljanje radnika u nepovoljniji položaj, na bilo koji način, zato što je član sindikata, u Hrvatskoj predstavlja izravno kršenje Zakona o radu.

U tom smislu sindikat je organizacija koja ima osnovni cilj zastupanja i zaštite svojih članova, odnosno radnika. Sindikat objedinjava interese radnika te ih zastupa u odnosu s poslodavcima i s državom, a u cilju zaštite i unapređenja radničkih prava. Važno je razumjeti da sindikati nisu bezinteresne i nepolitičke organizacije. Naprotiv, osnova njihova postojanja je interes poboljšanja ekonomskog i društvenog položaja radnika, a to znači da sindikati moraju u javnom i političkom životu zagovarati one politike koje mogu doprinijeti ostvarenju tog interesa. Drugim riječima, to što se suvremeni sindikati ne povezuju sa samim političkim strankama ne znači da njihovo djelovanje nije političko. Najvažniji način na koji sindikati štite interese radnike u odnosu na njihove poslodavce je kolektivno pregovaranje. Umjesto da radnici pojedinačno pregovaraju s poslodavcima, oni to svoje pravo prenose na sindikat te time ostvaruju bolju poziciju i veću moć u pregovorima. Dok je jedan radnik u pravilu lako zamjenjiv, što njegovu pregovaračku poziciju čini slabom, radnike solidarno udružene u sindikat poslodavac ne može otpustiti, premjestiti na drugo radno mjesto i zamijeniti zbog prevelike štete poslovanju. Najčešći cilj kolektivnog pregovaranja je donošenje kolektivnog ugovora, odnosno ugovora kojim se reguliraju radna prava svih zaposlenih u nekom poduzeću, instituciji ili čak grani

privrede (u Hrvatskoj granski kolektivni postoje samo u ugostiteljstvu i graditeljstvu).

Sindikati posjeduju mogućnost korištenja različitih metoda i akcija za zaštitu i poboljšanje prava radnika, no najvažnija od njih je štrajk. Štrajk je legitiman i zakonom zaštićen oblik pritiska na poslodavce kroz organiziranu obustavu rada radi postizanja nekog cilja. U slučaju da poslodavac odbija radničke zahtjeve ili narušava radnička prava, sindikati mogu pokrenuti štrajk kako bi ispunili svoje ciljeve te radnici koji sudjeluju u štrajku ne smiju zbog toga biti sankcionirani ni na koji način. Uz štrajk, sindikati ponekad organiziraju i druge industrijske akcije poput usporavanja rada.

Uz kolektivno pregovaranje i industrijske akcije, sindikati se bave i zaštitom pojedinačnih prava svojih članova. Najvažniji model te zaštite je pružanje besplatne pravne pomoći i zastupanje u radnim sporovima. Naime, trošak angažiranja odvjetnika često je prevelik za pojedinačnog radnika te stoga sindikati od sredstava koje prikupljaju svojim članovima omogućuju da u slučaju radnih sporova besplatno koriste pravnu pomoć.

Dakle, osnovna uloga sindikata je zaštita prava i interesa svojih članova, ali kako je osnovna vrijednost na temelju koje djeluju sindikati solidarnost, oni imaju i širu funkciju zagovaranja politika i provedbe aktivnosti koje za cilj imaju poboljšanje ekonomskog i društvenog položaja radništva. Stoga je članstvo u sindikatima važno jer time štitimo svoja radnička prava, pomožemo zaštititi prava svojih kolega, ali i pridonosimo općem poboljšanju položaja radnika, a time i izgradnji boljeg i pravednijeg društva.

# RADNIČKA PRAVA ZA UČENIKE I STUDENTE

## 2.D

I učenici i studenti još za svog obrazovanja mogu obavljati poslove kao radnici. Rad učenika i redovnih studenata privremeni je rad koji se sklapa posredstvom učeničkih i studentskih servisa. Minimalna plaća i maksimalno radno opterećenje za učenički i studentski rad regulirani su pravilnicima. Međutim, učenički i studentski rad oblik je nestandardnog i privremenog rada u kojem često dolazi do zlouporabe položaja poslodavca na štetu radnika. Pritom je problem što učenici i studenti nemaju sindikalnu zaštitu već bi tu funkciju trebali ispunjavati servisi koji su često spori, tromi ili jednostavno nezainteresirani. Stoga je važno da učenici i studenti budu svjesni prava koje imaju kao radnici te važnosti njihove zaštite. U tom kontekstu učenici bi trebali biti upoznati s temeljnim pravima koja uključuju pravo na pravednu plaću, zaštitu na radu, ograničeno radno vrijeme, pravo na odmor i godišnji odmor, kao i pravo na zaštitu od nezaposlenosti. Osim toga, trebali bi biti upućeni u mehanizme koji im stoje na raspolaganju za zaštitu tih prava, uključujući sindikate i radnička vijeća.

# RADIONICA

## 3.

Poznavanje radničkih prava iznimno je važno, ali samo po sebi nije dovoljno da se ta prava učinkovito štite. Ova radionica usmjerena je na osnaživanje mladih kako bi uspješno navigirali sukobima na radnom mjestu i štitili svoja prava. U središtu ovog pristupa su vještine pregovaranja i sposobnost konstruktivnog iznošenja problema, kao i prepoznavanje osoba, organizacija i institucija koje mogu pružiti podršku u slučaju radnih sporova.

Preporučujemo nastavnicima da za potrebe ove radionice pozovu predstavnika sindikata ili radničkog predstavnika koji će s polaznicima podijeliti stvarne životne situacije i raspraviti o njihovim bojaznima i oklijevanjima u komunikaciji s poslodavcima o osjetljivim temama. Posebno je bitno naglasiti kako pojedinačno zagovaranje pravednosti na radnom mjestu može biti izazovno, ali udruživanjem u sindikat i/ili radničko vijeće, glas radnika postaje jači i jasniji.

Za mnoge novozaposlene osobe, pronalazak ravnoteže između ispunjavanja očekivanja, dokazivanja kao vrijednih članova tima i zauzimanja za svoja prava predstavlja velik izazov. Mladi zaposlenici često osjećaju pritisak poslodavca i okoline da se ne ističu ili ne ostavljaju negativan dojam.

Ljutnja je često prva reakcija radnika koji saznaju ili osjećaju da su im prava prekršena. Instinktivna reakcija može biti suočavanje s nadređenima ili poslodavcem. Međutim, unatoč tome što je ljutnja prirodna reakcija, ključno je naučiti kako je usmjeriti s ciljem konstruktivnog rješavanja problema.



Prvi korak pri pojavljivanju problema na radnom mjestu trebao bi biti razumijevanje vlastitih prava i obveza. Obratiti se radničkom vijeću ili sindikatu može biti koristan način za informiranje o pravima i obvezama u konkretnoj situaciji. Važno je svjesno upravljati ljutnjom kako bi se izbjegli nepotrebni sukobi među kolegama ili s poslodavcem. Evo nekoliko smjernica za konstruktivno upravljanje ljutnjom na radnom mjestu:

- priznajte i prihvatite ljutnju kao prirodnu emociju. Odbijanje ili negiranje ljutnje samo je kontraproduktivno
- pokušajte razumjeti perspektivu druge strane i njezine namjere. Važno je ne donositi preuranjene zaključke i nastojati sagledati problem s različitih stajališta
- razmislite o rizicima i koristima izravnog izražavanja ljutnje, te o vremenu i načinu na koji to činite

Ako se pojave problemi na radnom mjestu, prvo razgovarajte s poslodavcem pokušajte dogovorom doći do rješenja. Poslodavci često cijene mogućnost rješavanja problema unutar same radne organizacije. Ako razgovor s poslodavcem ne donese rezultate, sljedeći korak može biti traženje pomoći od sindikata ili radničke vijeća, a ponekad i podnošenje formalne pritužbe odgovarajućim institucijama, poput Inspekcije rada.

Važno je imati na umu da, iako su izazovi, problemi i sukobi na radnom mjestu česti, postoje određeni i pouzdani načini za njihovo rješavanje koji štite interese radnika. Konstruktivni pristup i korištenje dostupnih resursa ključni su za održavanje profesionalnih odnosa i promicanje pravednog radnog okruženja.

## UPRAVLJANJE SUKOBOM NA RADNOM MJESTU

Ova aktivnost osmišljena je kako bi učenicima pomogla prepoznati i prakticirati strategije za suočavanje s problemima na radnom mjestu i ljutnjom koja može proizaći iz nepravednog tretmana.

Učenici su podijeljeni u dvije skupine, svaka s vlastitim slučajem. Svaka skupina treba pročitati razgovor između radnika i poslodavca, identificirati problem, utvrditi prava te odlučiti što bi radnik trebao reći i učiniti. Za taj zadatak učenici imaju 15 minuta vremena. Nakon toga odgovori skupina se izmjenjuju te o njima svi zajedno međusobno raspravljaju.

Postoji nekoliko strategija za rješavanje sukoba s nadređenim, poslodavcem ili kolegom. Faktor u određivanju najbolje strategije upravljanja sukobima je individualni pristup radniku. Neki radnici teško podnose sukobe i pokušat će ih izbjeći. Drugi mogu biti odlučni pobijediti po svaku cijenu. Veće su šanse za uspješno adresiranje sukoba ako su radnici svjesni vlastitih (i tuđih) osobina. Pri odlučivanju o pristupu upravljanju sukobom, radnici trebaju procijeniti važnost svojih ciljeva i odnosa s poslodavcem/nadređenim/kolegom. Ako je postizanje ciljeva važnije od odnosa, strategije će se morati usmjeriti na postizanje tih ciljeva. S druge strane, ako je odnos važan, strategija će se morati usmjeriti na očuvanje tog odnosa. Općenito, postoji pet osobnih stilova upravljanja sukobima.

**SLUČAJ 1.** Razgovor između radnice koja se zaposlila u manjoj tvornici tekstila i njenog poslodavca.

**POSLODAVAC:** Moramo porazgovarati o nedavnoj šteti na opremi. Prema izvještajima, ti si bila zadnja koja je koristila stroj koji je sada pokvaren. **RADNICA:** Da, koristila sam stroj, ali slijedila sam sve baš sve upute. Nisam sigurna

kako je došlo do kvara. **POSLODAVAC:** Šteta je napravljena dok si ti radila na stroju. Mislim da je pravedno da pokriješ bar dio troškova popravka. **RADNICA:** Ali to nije pošteno. Kako ja mogu biti odgovorna za kvar ako sam radila sve po uputama? Zar ne bi trebalo to pokriti osiguranje ili tvrtka? **POSLODAVAC:** Nije sad tu stvar u tome što bi bilo pošteno. Trebamo riješiti problem, a ti si bila zadnja koja je koristila stroj. Ja moram skinuti s tvoje plaće kako bi se stroj popravio. **RADNICA:** Nema nikakvih dokaza da sam ja kriva ili da sam nešto pogrešno napravila, pa kako mi možete smanjiti plaću? To bi trebalo riješiti preko pravilnika o radu ili osiguranja.

**POSLODAVAC:** Nećemo komplicirati s pravilnicima i osiguranjem. Ovo je najbrži način da se problem riješi. Isto pravilo je vrijedilo uvijek do sad pa vrijedi i za tebe, tako mi radimo.

**Koji je problem u ovom slučaju?**

**Koja prava radnika su ugrožena ili se krše?**

**Što bi radnik trebao reći ili učiniti u ovoj situaciji?**

## **SLUČAJ 2.**

Razgovor između mladog radnika koji se zaposlio kao vježbenik u odvjetničkom uredu i poslodavca koji je vlasnik ureda.

**POSLODAVAC:** Moramo razgovarati o tvojim radnim satima. Primijetio sam da odlaziš točno u 16h svaki dan. **RADNIK:** Da, radim od 8 do 4, kako je navedeno u mom ugovoru.

**POSLODAVAC:** Znam, ali očekujem da ćeš ostati duže kad je to potrebno. Ovaj posao zahtijeva fleksibilnost. **RADNIK:** Razumijem, ali često i jesam ostajao duže i radio prekovremene bez ikakve naknade. Mislio sam da je moje radno vrijeme jasno definirano ugovorom.

**POSLODAVAC:** Pa ja mislim da trebaš preispitati svoj stav prema poslu. Ako želiš napredovati ovdje, trebao bi biti spreman raditi više, bez obzira na to što piše u ugovoru.

**RADNIK:** Ali zar to nije suprotno zakonu? Mislim, ako već ostajem duže, pa onda bi moj prekovremeni rad morao biti nekako nagrađen.

**POSLODAVAC:** Nećemo sad ulaziti u sitnice zakona. Važno je što je dobro za tvrtku i sve nas. Ako to znači da moraš raditi duže, onda je to tako. Ne možemo si priuštiti da plaćamo baš svako ostajanje malo duže na poslu.

**RADNIK:** Mislim da to nije pošteno. Moje vrijeme i trud trebaju biti pravilno vrednovani, kako zakon i predviđa. **POSLODAVAC:** Možda bi trebao razmisliti o svojoj budućnosti u ovoj tvrtki ako se ne možeš prilagoditi. Ima puno ljudi koji bi rado došli na tvoje mjesto i bili fleksibilniji.

**Koji je problem u ovom slučaju?**

**Koja prava radnika su ugrožena ili se krše?**

**Što bi radnik trebao reći ili učiniti u ovoj situaciji?**

## IMPRESSUM

Baza za radničku inicijativu i demokratizaciju  
Trg Kralja Petra Krešimira IV. br. 2, 10 000 Zagreb

Ovaj je dokument izrađen uz financijsku podršku Grada Zagreba. Sadržaj ovoga dokumenta u isključivoj je odgovornosti Baze za radničku inicijativu i demokratizaciju i ni pod kojim se uvjetima ne može smatrati kao odraz stajališta Grada Zagreba.

Zagreb, 2024.

**B** baza za  
**R** radničku  
**I** inicijativu i  
**D** demokratizaciju



GRAD  
ZAGREB





