RAD MALOLJETNIKA U HOTELIMA

Perković, Petra

Undergraduate thesis / Završni rad

2020

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Split, Faculty of economics Split / Sveučilište u Splitu, Ekonomski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:124:494505

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-04-25**

Repository / Repozitorij:

REFST - Repository of Economics faculty in Split

zir.nsk.hr

UNIVERSITY OF SPLIT

dabar

DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

SVEUČILIŠTE U SPLITU
EKONOMSKI FAKULTET

ZAVRŠNI RAD

RAD MALOLJETNIKA U HOTELIMA

Mentor:
dr. sc. Šime Jozipović

Student:
Petra Perković

Split, rujan, 2020.

SADRŽAJ:

1. UVOD 1

1.1. Definicija problema 1

1.2. Ciljevi rada 1

1.3. Metode rada 1

1.4. Struktura rada 2

2. UGOSTITELJSTVO 3

2.1. Definicija 3

2.2. Ugostiteljski objekti 4

2.3. Razvoj hotelijerstva 6

3. ZAKONSKI OKVIR RADA 8

3.1. Ugovor o radu 9

3.2. Plaća 11

3.3. Radno vrijeme i odmor 11

3.4. Zapošljavanje maloljetnika 12

3.5. Kolektivni ugovor ugostiteljstva 20

3.6. Siguran rad u turizmu i ugostiteljstvu 27

4. ZAKLJUČAK 29

LITERATURA.....30

SAŽETAK.....31

SUMMARY.....32

POPIS SLIKA.....33

1. UVOD

1.1. Definicija problema

Ovo istraživanje bavit će se problematikom zapošljavanja maloljetnika u okviru Zakona o radu Republike Hrvatske.

Nastojat će se objasniti temeljni pojmovi potrebni za razumijevanje problema poput ugostiteljstva, sigurnosti rada u ugostiteljstvu, zakonskog okvira rada – ugovara o radu te rada maloljetnih osoba. Nastojat će se objasniti položaj maloljetnih radnika u Republici Hrvatskoj, kao i njihova prava, obveze i zaštita koju im pruža zakonski okvir.

1.2. Ciljevi rada

Cilj ovog rada jest pobliže objasniti problematiku rada maloljenih osoba u Republici Hrvatskoj te istaknuti sva prava, obveze i zaštitu istih koja proizlazi upravo iz zakonskog okvira države.

1.3. Metode rada

Pri pisanju rada korištene su sljedeće metode[1]:

- Metoda deskripcije
  - jednostavno opisivanje činjenica, predmeta i procesa te empirijsko potvrđivanje, bez znanstvenog tumačenja i objašnjavanja
- Metoda dedukcije
  - deriviranje pojedinačnih zaključaka iz općenitih
- Metoda indukcije
  - zaključivanje na temelju pojedinačnih ili posebnih činjenica iz kojih se dolazi do općenitih zaključaka
- Metoda sinteze

[1] Zelenika, R.: Metodologija i tehnologija izrade znanstvenih i stručnih djela, četvrto izdanje, Ekonomski fakultet Sveučilišta u Rijeci, Rijeka 2000.

- spajanje i povezivanje jednostavnijih misaonih tvorevina u složenije

1.4. Struktura rada

Završni rad sastoji se od tri cjeline. Prvim poglavljem definiraju se problem i ciljevi rada, metode korištenja pri pisanju rada i sama struktura rada.

Drugim poglavljem definiraju se osnovni pojmovi ugostiteljske djelatnosti i ugostiteljskog objekta u okviru Zakona o ugostiteljskoj djelatnosti. Također, definiraju se sve pravne i fizičke osobe koje se mogu baviti navedenom djelatnošću. Navodi se i način razvrstavanja i kategorizacije ugostiteljskih objekata, kao i vremenski raspon u kojem pojedini mogu poslovati.

U trećem poglavlju govori se o zakonskom okviru rada. Daje se pregled dijelova Zakona o radu, te se daje šira slika o obuhvatu istog. Posebno se zadire u dio Zakona o radu koji se odnosi na maloljetne osobe te se definiraju ograničenja rada ove osjetljive dobne skupine. Također, daje se pregled Kolektivnog ugovor ugostiteljstva. Temeljem navedenog teorijskog pregleda donose se zaključci te se daje pregleda korištene literature pri pisanju rada.

2. UGOSTITELJSTVO

2.1. Definicija

Ugostiteljska djelatnost uređena je Zakonom o ugostiteljskoj djelatnosti (ZUD[2]). Ovaj zakon uređuje način i uvjete pod kojima pravne i fizičke osobe mogu obavljati ugostiteljsku djelatnost. Također, navedeni zakon usklađen je i s propisima Europske unije. Zakon o ugostiteljskoj djelatnosti definira ugostiteljsku djelatnost kao *pripremanje i usluživanje jela, pića i napitaka te pripremanje jela, pića i napitaka za potrošnju na drugom mjestu s ili bez usluživanja (u prijevoznom sredstvu, na priredbama i sl.) i opskrba tim jelima, pićima i napitcima (catering)* [3]. Ugostiteljske usluge mogu obavljati i pravne i fizičke osobe.

Ugostiteljsku djelatnost mogu obavljati trgovačka društva, zadruge i obrtnici koji ispunjavaju uvjete propisane za obavljanje ove djelatnosti te[4]:

- Javne ustanove koje upravljaju zaštićenim područjima
- Zdravstvene ustanove, trgovačka društva za obavljanje zdravstvene djelatnosti i zdravstveni radnici, sukladno posebnim propisima kojima je regulirana zdravstvena zaštita
- Javna ustanova "Memorijalni centar Domovinskog rata Vukovar"
- Ugostiteljska obrazovna ustanova, kao i učenički i studentski centri u svojim prostorima
- Hrvatski ferijalni hotelski savez u objektima omladinskog turizma za svoje članove ičlanove međunarodnih udruga planinara kojih je savez član
- Lovačke i ribničke udruge, u svojim klupskim prostorijama i prostorima, za svoje članove i druge registrirane lovce i ribolovce
- Ustanove koje obavljaju kazališnu djelatnost u svojim prostorijama i prostorima, u svrhu pripreme i usluživanja posjetitelja
- Amaterske sportske udruge za svoje potrebe u svojim prostorijama i prostorima

[2] Narodne novine : Zakon o ugostiteljskoj djelatnosti, pročišćeni tekst zakona NN 85/15, 121/16, 99/18, 25/19, 98/19, 32/20, 42/20, na snazi od 08.04.2020.,

[3] Zakon o ugostiteljskoj djelatnosti, čl.4 , st. 1-2

[4] Zakon o ugostiteljskoj djelatnosti, čl.5, st. 1-2

- Pružatelji usluga socijalne skrbi u svojim prostorijama i prostorima, za potrebe svojim korisnika
- Muzeji i galerije u svojim prostorijama i prostorima, za posjetitelje muzeja i galerija

Temeljem Zakona o ugostiteljskoj djelatnosti, ugostiteljske usluge mogu obavljati fizičke osobe, odnosno, građani i nositelji ili članovi obiteljskih poljoprivrednih gospodarstava.

Pravne i fizičke osobe registrirane za obavljanje ugostiteljske djelatnosti i s poslovnim nastanom u drugoj državi ugovornici Europskog gospodarskog prostora ili Švicarskoj konfederaciji, može u Republici Hrvatskoj obavljati ugostiteljsku djelatnost u skladu s pravima o slobodni poslovnog nastana i slobodi prekograničnog pružanja usluga. Pri tom, ove pravne i fizičke osobe moraju ispunjavati uvjete za obavljanje ugostiteljske djelatnosti propisane Zakonom o obavljanju ugostiteljske djelatnosti Republike Hrvatske[5].

2.2. Ugostiteljski objekti

Ugostiteljsku djelatnost obavlja pružatelj ugostiteljske usluge u objektu namijenjenom, uređenom i opremljenom za pružanje istih. Prema Zakonu o obavljanju ugostiteljske djelatnosti taj objekt može biti u[6]:

- građevini, zasebnom objektu građevine ili u više njih (zgrada, kiosk)
- poslovnom prostoru u kojem se obavlja druga djelatnost, ali u tom slučaju prostori moraju biti vidljivo odvojeni
- nepokretnom vozilu, priključnom vozilu, željezničkom vagonu, plutajućem objektu i plovnom objektu kojim se prevoze putnici
- na šatoru, klupi, kolicima i sl., koje su opremljene za pružanje ugostiteljskih usluga.

[5] Zakon o ugostiteljskoj djelatnosti, čl.5, st. 3-4
[6] Zakon o ugostiteljskoj djelatnosti, čl.7 , st. 1

Ugostiteljski objekti za smještaj razvrstavaju se, a određene vrste se i kategoriziraju prema određenim kriterijima, odnosno minimalnim uvjetima propisanim od strane Ministarstva turizam Republike Hrvatske. Ugostiteljski objekti za pružanje usluga prehrane i pića ne kategoriziraju se već samo razvrstavaju.

Zakon o obavljanju ugostiteljske djelatnosti razvrstava ugostiteljske objekte s obzirom na vrstu ugostiteljske usluge koju isti pružaju. Tako razlikujemo[7]:

- hotele,
- kampove,
- ostale ugostiteljske objekte za smještaj,
- restorane,
- barove,
- catering objekte,
- objekte jednostavnih usluga.

Vrste ugostiteljskih objekata u pojedinim kategorijama propisuju se pravilnikom. Isti propisuje i koje ugostiteljske usluge se moraju, a koje se mogu pružati u pojedinoj vrsti ugostiteljskog objekta.

Ugostiteljski objekti iz skupine "hoteli", "kampovi" i "ostali ugostiteljski objekti za smještaj" prema Zakonu obavezno rade od 0.00 do 24.00 sata svaki dan, a ugostiteljski objekti mogu raditi[8]:

- skupina "restorani" i "barovi" od 6.oo do 24.00 sata
- skupina "barovi" koji ispunjavaju uvjete za rad noću na temelju posebnih propisa, od 21.00 do 6.00 sati, samo u zatvorenim prostorima
- skupina "restorani" i "barovi" izvan naseljenog područja od 0.00 do 24.00 sata
- objekti u zračnim lukama, željezničkim i autobusnim kolodvorima i sl., u radom vremenu objekta u kojem se nalaze.

[7] Zakon o ugostiteljskoj djelatnosti, čl. 8 , st. 1
[8] Zakon o ugostiteljskoj djelatnosti, čl.9 , st. 1

Rad u hotelima uređen je pravilnikom o razvrstavanju i kategorizaciji i posebnim standardima ugostiteljskih objekata iz skupne Hoteli. [9] Pravilnik definira ugostiteljski objekt iz skupine hoteli kao "poslovni objekt u kojem ugostitelj obavlja ugostiteljsku djelatnost odnosno pruža ugostiteljsku uslugu (smještaja, prehrane, pića i napitaka) u ugostiteljskim sadržajima (recepcija, sanitarni čvorovi, smještajne jedinice, sadržaji za prehranu i drugo). Objekti iz skupine hoteli, razvrstavaju se na sljedeće vrste[10]:

- Hotel baština
- Hotel
- Aparthotel
- Turističko naselje
- Turistički apartmani
- Pansioni
- Difuzni hoteli
- Integralni hoteli (udruženi)

Kako bi objekti bili razvrstani u navedene kategorije, moraju ispunjavati sve uvjere, sukladno kapacitetu, za pojedinu vrstu, kategoriju i posebni standard, koje su propisane Pravilnikom o razvrstavanju, kategorizaciji i posebnim standardima ugostiteljskih objekata iz skupine hoteli, ako istim nije drugačije propisano.[11]

2.3. Razvoj hotelijerstva

Razvoj hotelijerstva započeo je još u antičkom i rimskom dobu. Tijekom tih doba razvijaju se brojni smještajni objekti, a migracije ljudi dodatno potiču razvoj. tada se usluge smještaja i prehrane nisu naplaćivali, no isto se promijenilo povećanjem broja putnika. Konačišta, tj. karavan-saraji, prvi su smještajni objekti koji se pojavljuju u državama poput Asirije, Babilona i

[9] Ministarstvo turizma: Pravilnik o razvrstavanju, kategorizaciji i posebnim standardima ugostiteljskih objekata iz skupine hoteli, 2017,

[10] Pravilnik o razvrstavanju, kategorizaciji i posebnim standardima ugostiteljskih objekata iz skupine hoteli, čl. 2, .st.1

[11] Pravilnik o razvrstavanju, kategorizaciji i posebnim standardima ugostiteljskih objekata iz skupine hoteli , čl.3, st 1

Egipta. [12] U Grčkoj postojale su različite vrste smještajnih objekata poput ksenodohija, pandokeja, katagogoija i katalizija. Ksenodohiji su većinom bili namijenjeni stranicima, pendokeje su se gradile u lukama za smještaj putnika, katagogoije su služile za smještaj ljudi i životinja, a katalizije su pružale smještaj trgovcima te uslugu prehrane njihovoj stoci. U svetištima, proročištima te mjestima gdje su se održavali sportski događaji poput olimpijskih igara gradila su se također brojna prenoćišta. U Rimskoj državi smještaj se prvobitno gradi na putevima, a kasnije i u gradovima. Građene su krčme, popine, taberna, hospitiumi, kupališta te vile. Nakon raspada Rimskog carstva i brojnih ratova ne putuje se mnogo, a putnicima se većinom smještaj nudi u samostanima,, odnosno hospitalima. Krajem srednjeg vijeka i velikim zemljopisnim otkrićima počinje masovna trgovina, a time raste i potreba za otvaranjem brojnih prenoćišta i svratišta, kao i popratnih usluga poput krčmi, konoba i restorana. Tijekom 18.stoljeća pojavljuje se trend velikih putovanja. Brojni gradovi posjećuju se iz istraživačkih, kulturoloških i obrazovnih razloga. Tijekom tog razdoblja razvijaju se objekti koji se nazivaju *post-hoteli, post-inn ili staging-inn*. Broj putovanja smanjuje se za vrijeme tridesetogodišnjeg rata u Europi, a završetkom istog otvara se veliki broj hotela u zapadnoj Europi i Americi. Izgradnja željeznice potiče razvoj i izgradnju smještaja uz stanice. Tijekom 19.stoljeća započinje i trend odlazaka na odmor u primorske destinacije, što za sobom povlači i razvoj hotelskih kapaciteta. Veliki porast broja putovanja događa se tijekom 20. stoljeća. Tijekom 60-ih godina ovog stoljeća ulaže se u razvoj smještajnih objekata s obzirom na razvoj masovnog turizma. Od tada do danas, svjetski turizam je u porastu, kao i broj smještajnih objekata koji se konstantno grade kako bi se zadovoljile rastuće potrebe.[13]

[12] Petrić L.: Osnove turizma, Ekonomski fakultet sveučilišta u Splitu, str. 25-26

[13] Vrtiprah, V., Pavlić, I. (2005): Menadžerska ekonomija u hotelijerstvu, Sveučilište u Dubrovniku, str. 10-13

3. ZAKONSKI OKVIR RADA

Radno pravo predstavlja ukupnost pravnih pravila kojima se uređuju radni odnosi, zaštita osoba u radnim odnosima te prava, obveze i odgovornosti sudionika radnog odnosa. No, s obzirom da se radni odnosi odvijaju u društvenom kontekstu radno pravo obuhvaća i pravna pravila koja su u neposrednoj vezi s radom i radnim odnosima, kao i pravna pravila i mjere socijalne zaštite. [14]

Načela radnog prava predstavlja osnovna pravila ponašanja koja vrijede i koja se primjenjuju u slučajevima kada neka pitanja iz područja radnog prava nisu uređena radnopravnim propisima ili postoji njihova neusklađenost. Pod načela radnog prava spadaju: načelo slobode rada, načelo prava na udruživanje, načelo zaštite i sigurnosti radnika , načelo neotuđivosti i zaštite prava iz radnog odnosa. [15]

Radni odnosi u Republici Hrvatskoj uređeni su Zakonom o radu. Isti se zakon odnosi na sve poslodavce i radnike u Republici Hrvatskoj, osim u slučaju kada drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom sklopljenim i potvrđenim u skladu s Ustavom Republike Hrvatske, te objavljenim, a koji je na snazi, nije propisano drugačije. [16]

Prema Zakonu o radu, radnik (zaposlenik, uposlenik, djelatnik, namještenik, službenik i sl.) se definira kao *fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca*. Poslodavac je pak, *fizička ili pravna osoba koja zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove*. [17]

Poslodavac je prema Zakonu o radu dužan voditi evidenciju o radnicima koje zapošljava, a navedena evidencija mora sadržavati podatke o radnicima i radnom vremenu. Sadržaj i način vođenja evidencije propisani su od strane Ministarstva nadležnog za rad. Na zahtjev inspektora rada, poslodavac je dužan istom ovu evidenciju dostaviti. Poslodavac je također dužan tijelu nadležnom za vođenje podataka o osiguranicima, u elektroničku bazu dostaviti podatke o

[14] Herman V. i Čupurdija M. (2011): Osnove radnog prava, Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, 23.str
[15] Herman V. i Čupurdija M. (2011): Osnove radnog prava, Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku,24.str
[16] Narodne novine (2019): Zakon o radu, pročišćeni tekst Zakona NN 93/14, 127/17, 98/19 čl.1 na snazi od 1.1.2020.
[17] Zakon o radu, pročišćeni tekst Zakona NN 93/14, 127/17, 98/19 čl.4 , st. 1

radniku, kao i promjene podataka do kojih dođe tijekom trajanja radnog odnosa, na način, u sadržaju i roku, propisanom posebnim propisom o mirovinskom osiguranju. *Poslodavac je obavezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama koje poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati posao*. Poslodavac je također, *dužan osigurati uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima*. Zakon zabranjuje izravnu ili neizravnu diskriminaciju na području rada i uvjeta rada, što uključuje i same kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji. Za vrijeme obavljanja posla, poslodavac je dužan zaštiti dostojanstvo radnika od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako takvo postupanje nije željeno i u suprotnosti je sa Zakonom i posebnim zakonima. Pri stupanju radnika na rad, poslodavac je dužan radniku omogućiti upoznavanje s propisima u vezi radnih odnosa te ga je dužan upoznati s organizacijom rada kao i sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu. [18]

3.1 . Ugovor o radu

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu. Postoji nekoliko vrsta ugovora o radu u Republici Hrvatskoj, a oni su[19]:

- Ugovor o radu na neodređeno vrijeme
- Ugovor o radu na određeno vrijeme
- Ugovor o radnu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove
- Putem Agencije za privremeno zapošljavanje (sporazum o ustupanju radnika)
- Ugovor o djelu redovitog studenta (putem ovlaštenog posrednika)
- Ugovor o povremenom radu redovitog učenika (putem ovlaštenog pośrednika – srednjoškolske ustanove)
- Rad stranaca sukladno odredbama Zakona o strancima

Obično se ugovor o radu sklapa na neodređeno vrijeme te isti obvezuje stranke dok ne prestane na način određen zakonom. Iznimno se može sklopiti ugovor na određeno vrijeme, kojim se

[18] Zakon o radu, čl.7 st. 1-3
[19] Zakon o radu, čl.10

unaprijed utvrđuje rok prestanka radnog odnosa, izvršenje određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.[20]

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku te mora sadržavati podatke o[21]:

- Strankama, njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu
- Mjestu rada te napomena za obavljanje rad ana različitim mjestima ukoliko ne postoji stalno ili glavno mjesto rada
- Nazivu posla, naravi ili vrsti posla na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
- Danu početka obavljanja posla
- Očekivanom trajanju ugovora, osim ako nije sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme
- Trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo
- Otkaznim rokovima
- Osnovnoj plaći, dodacima na plaću kao i razdobljima isplate primanja
- Trajanju radnog dana, ili tjedna.

Ukoliko poslodavac većinom posluje sezonski za obavljanje stalnih sezonskih poslova, može sklopiti ugovor o radnu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove. U slučaju sklapanja ove vrste ugovora, osim potrebnih podataka navedenih za sklapanje ugovora o radu, potrebno je da ugovor sadrži još i podatke o[22]:

- Uvjetima i vremenu za koje poslodavac uplaćuje doprinose za produženo mirovinsko osiguranje
- Rokove u kojima je poslodavac dužan radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova u sljedećoj sezoni
- Rok u kojem je radnik dužan izjasniti se o ponudi za sklapanje ugovora o radu za sljedeću sezonu, koji ne može biti kraći od osam dana

[20] Zakon o radu, čl.11-12
[21] Zakon o radu, čl.14
[22] Zakon o radu, čl.16 , st. 3

Pri neopravdanom odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu, poslodavac ima pravo potraživati od radnika povrat sredstava za uplaćene doprinose.

Pri sklapanju ugovora o radu, moguće je ugovoriti i probni rad, koji ne smije trajati duže od šest mjeseci. Ako radnik nezadovoljava na probnom radu, ovo predstavlja opravdan razlog za otkaz ugovora o radu. Otkazni rok pak, pri ugovorenom probnom radu, je sedam dana.

Poslodavac je dužan omogućiti radnicima, u skladu s mogućnostima i potrebama, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje. Radnik je dužan činiti isto u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama istog za rad.

3.2.Plaća

Za obavljeniposao, radnik prima plaću. *Plaća je novčanaprotuvrijednost rada koju je radnikobavio za poslodavca*. Temeljem Zakona o radu, radnik ima pravo na plaću za obavljeni rad, dodatke plaći za rad nedjeljom i blagdanom, za noćni te perkovremeni rad, za rad u posebnim i otežanimuvjetima, kao i pravo na naknaduplaće za vrijeme u kojem na radiizopravdanihrazloga.[23]

3.3. Radno vrijeme i odmor

Radno vrijeme predstavlja vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove propisane ugovorom o radu, prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu po uputi poslodavca. Puna radno vrijeme radnika tijekom tjedna ne može biti duže od četrdeset sati. Ako zakonom, kolektivnim ugovorima, sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu nije određeno drugačije, smatra se da je puno radno vrijeme četrdeset sati tjedno. Nepuno radno vrijeme je pak, svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena od četrdeset sati tjedno. Kod poslova na kojima se uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštiti radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje u ovisnosti i razmjerno štetnom utjecaju koji utječe na zdravlja i radnu sposobnost radnika. Takvi poslovi, kao i trajanje radnog vremena na istima, propisuje se posebnim

[23]Herman, V. i Ćupurdija, M. (2011): Osnove radnog prava, Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Osijek

propisom. U slučaju više sile, radnik je po pisanom zahtjevu poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena. Ovakav rad smatra se prekovremenim radom, a pri obavljanju istog, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno. Također, prekovremeni rad pojedinca ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je drugačije ugovoreno kolektivnim ugovorom, pa u tom slučaju prekovremeni rad ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje. Radno vrijeme može biti raspodijeljeno u jednakom ili nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima. Noćni rad je rad koji se obavlja između dvadeset dva sata navečer i šest sati ujutro idućeg dana (u poljoprivredi između dvadeset dva sata uvečer i pet sati ujutro idućeg dana). Isto može biti drugačije ukoliko je propisano Zakonom o radu, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća.

Radnik koji radi minimalno šest sati dnevno, ima pravo na odmor u trajanju od najmanje trideset minuta, ako posebnim zakonom nije određeno drugačije. Ako posebna narav posla ne omogućuje korištenje odmora, odnosno prekid rada, kolektivnim ugovorom, sporazumom radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu, mora se urediti vrijeme i način korištenja odmora. Tijekom svakog dana, odnosno razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje dvanaest sati neprekidno.[24]Radnik ima pravo in a tjedni odmor, u trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja Dnevni odmor iz članka 74. Zakona o radu. [25]

3.4. Zapošljavanje maloljetnika

Prema M.Vinkoviću u sektoru turizma poglavito u zemljama u razvoju , nedostatak kontreolnih mehanizama i niske plaće bili su uzrok pojave rada djece , malolejetnika u turizmu,. U ovom sektoru djeca, maloljetnici , obavljaju brojne poslove, od poslova nosača prtljage , posluge , do poslova čuvara plaže, vodiča i sl. Autor navodi da je između 13 i 19 milijuna djece radnika, mlađih od 18.g. , bilo aktivno u sektoru turizma većinom se ovi poslovi odvijaju u legitimnim sektorima i zakonskim dopustivim okvirima, no postoji dio djece koji rade u neformanim sektorima turističke industrije . Nerijetko se u ovoj industriji, u pojedinim dijelovima svijeta, rad maloljetnika povezuje i sa seksualnom eksploatacijom . Mnoga djeca ,

[24] Zakon o radu,čl. 74
[25] Zakon o radu,čl.75

maloljetnici rade i po nekoliko poslova kako bi zaradila veće svote novca s obzirom na to da ih poslodavci često manje plaćaju uz opravdanje veće zarade kroz napojnice . Ovakav način rada odražava se na samopoštovanje djece , maloljetnika kao i na njihovo fizičko zdravlje zbog radnog vremena i nerijetko neprimjerenih radnih uvjeta .Također , često ostaju uskraćeni za razvoj osobnih sposobnosti zbog ometenog ili prekinutog školovanja . Slijedom toga , nemaju mogućnost istaknuti se na tržištu rada te su na taj način njihova produktivnost , kao i potencijalni prihod ograničeni . [26]

Rad maloljetnika u Republici Hrvatskoj je dopušten, no pod posebnim uvjetima. Ovakav rad regulira se Zakonom o radu, kojeg nadopunjavaju pravilnici kojima se utvrđuje dodatna pravna zaštita ove posebno ugrožene dobne skupine.[27]

U nastojanju harmonizaciji zakonodavstava zemalja Europske zajednice donesena je Povelja Zajednice o osnovnim socijalnim pravima radnika iz 1989.g. koja je u točkama 20.-23. definirala minimum godina za zapošljavanje te prema istoj mininimum godina za zapošljavanje ne može biti niži od minimalno potrebnih godina za završavanje škole, odnosno ni u kojem slučaju niži od 15. godina . [28]

Zakonom o radu propisuje najnižu dob potrebnu za zaposlenje. Osobe mlađe od petnaest godina ili osobe s petnaest ili starije od petnaest, a mlađe od osamnaest godina koje pohađaju obavezno osnovno obrazovanje, ne smiju se zapošljavati. [29]

Kada zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s petnaest i starijeg od petnaest godina za sklapanje određenog ugovora o radu, osim maloljetnika kojih pohađa osnovno obrazovanje, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje ugovora. Također sposoban je i za poduzimanje svih radnji u vezi s ispunjavanje prava i obveza proizašlih iz ugovora ili u vezi s ugovorom. Ovakva ovlast zakonskog zastupnika ne vrijedi pri pravnim poslovima, za čije poduzimanje zakonskom zastupniku treba odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi. [30]

Povelja Zajednice o osnovnim socijalnim pravima radnika iz 1989.g. , u točki 22., članicama nameće obvezu pravednog plaćanja zaposlenika na poslovima, a u skladu s njihovim

[26] M. Vinković : Dječiji rad u međunarodnom, europskom i poredbenom radnom pravu 2008.g.,63.str.
[27] Pravna klinika: Zapošljavanje maloljetnika, 2014, dostupno na: https://bit.ly/3kwPsXu
[28] M. Vinković : Dječiji rad u međunarodnom, europskom i poredbenom radnom pravu 2008.g., 148.str.
[29] Zakon o radu, čl. 19
[30] Zakon o radu,čl. 20, st. 1

pojedinačnim nacionalnim praksama." Radno zakonodavstvo mora se odgovarajućim mjerama prilagoditi mladim radnicima, njihovom specifičnom razvoju, stručnom osposobljavanju i potrebama zapošljavanja, trajanje rada za one mlađe od 18.g. mora se ograničiti bez mogućnosti da se ograničenje prekorači pravo na prekovremeni rad, a rad noću treba zabraniti, osim u slučaju poslova predviđenih nacionalim zakonodavstvom i drugom regulativom ." Također, u točki 23. navodi se kako se mladima mora omogučiti početno stručno obrazovanje dostatno za njihovu prilagodbu i osposobljavnje zahtjevima radnog života. [31]

Maloljetne osobe nemaju pravo birati poslove, već se mogu zapošljavati na poslovima koji neće ugroziti njihovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj. Ovakvi poslovi propisuju se Pravilnikom o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima na kojima smije sudjelovati, donesenog na temelju članka 19. stavka 4. Zakona o radu (NN, broj 149/09). Ovim Pravilnikom propisuju se poslovi koje maloljetnici mogu obavljati uz prethodno utvrđivanje zdravstvene sposobnosti. Isti propisuje i rokove u kojima se mora ponoviti utvrđivanje zdravstvene sposobnosti, sadržaj i način izdavanja svjedodžbe o zdravstvenoj sposobnosti i sl. te aktivnosti koje može obavljati osoba mlađa od petnaest godina, s petnaest godina ili starija od petnaest, a mlađa od osamnaest koja pohađa obavezno osnovno obrazovanje, uz prethodno odobrenje inspektora rada. Zdravstvena sposobnost utvrđuje se liječničkim pregledom prije početka rada te tijekom rada, najkasnije protekom godine dana rada, ili prije isteka roka ukoliko izabrani doktor opće/obiteljske medicine ili nadležni specijalist medicine rada to zatraži od maloljetnika. Uputnicu za pregled izdaje poslodavac, a ona sadrži podatke o poslu, trajanju istog, kao i o opasnostima i štetnostima kojima maloljetnik može biti izložen tijekom obavljanja posla. Svjedodžbu o zdravstvenoj sposobnosti izdaje zdravstvena ustanova koja ima djelatnost medicine rada ili privatna ordinacija medicine rada ili trgovačko društvo koje ima djelatnost medicine rada i s poslodavcem ima ugovor za obavljanje specifične zdravstvene zaštite sukladno posebnom propisu. Postoji i pravo žalbe na ocjenu zdravstvene sposobnosti, koje se podnosi povjerenstvu pri Hrvatskom zavodu za zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu, u roku od petnaest dana od dana primitka svjedodžbe o zdravstvenoj sposobnosti maloljetnika.[32]

[31] M. Vinković : Dječiji rad u međunarodnom, europskom i poredbenom radnom pravu 2008.g., 148.str.
[32] Pravilnik o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati, NN 62/10, čl.5 , st. 1

Uz odobrenje inspektora rada, osobe mlađe od petnaest godina ili osobe s petnaest godina ili starije od petnaest, a mlađe od osamnaest godina koje pohađaju obavezno osnovno obrazovanje, uz naplatu mogu sudjelovati u[33]:

- Snimanju filmova,
- Pripremanju i izvođenju umjetničkih, scenskih ili drugih sličnih djela,

na način i u opsegu u kojem ovakve aktivnosti ne ugrožavaju zdravlje, sigurnost, ćudoređe, školovanje ili razvoj maloljetne osobe. Ukupno vrijeme trajanja aktivnosti, dnevno i tjedno trajanje kao i odmori za vrijeme trajanja aktivnosti, također ne smiju ugrožavati zdravlje, sigurnost, ćudoređe, školovanje ili razvoj maloljetne osobe. Odobrenje inspektora rada koje se izdaje na temelju zahtjeva zakonskog zastupnika maloljetne osobe, dostavlja se i nadležnom centru za socijalnu skrb. [34]

Pri zapošljavanju maloljetnika, poslodavac snosi veliku odgovornost za kršenje odredbi Zakona o radu koje se odnose na maloljetnika. Ako dođe do kršenja ovog Zakona, isti se tretira kao teži prekršaj te se kažnjava novčanom kaznom od 31.000,00 do 60.000,00 kuna. [35]

[33] Pravilnik o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati, čl.7 , st. 1
[34] Pravilnik o poslovma na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati,čl.7, st. 3
[35] Pravna klinika: Zapošljavanje maloljetnika, 2014, dostupno na: https://bit.ly/3kwPsXu

Obrazac MA-1

(poslodavac)

Broj: _____
Datum: _____

OIB

UPUTNICA

za utvrđivanje zdravstvene sposobnosti maloljetnika

Ime i prezime, ime oca-majke: _____,
datum i mjesto rođenja: _____, školska sprema: _____,
Poslovi za koje se utvrđuje zdravstvena sposobnost: _____
Zdravstveni pregled: ☐ prethodni ☐ kontrolni
Posljednji zdravstveni pregled je učinjen _____ za poslove
_____
s ocjenom sposobnosti _____
Kratak opis poslova: _____
_____
_____
Strojevi, alati, aparati[1]: _____
_____
Predmet rada[2]: _____
_____
Mjesto rada:
– u zatvorenom – na otvorenom – na visini – u jami – u vodi – u mokrom
Organizacija rada:
– u smjenama – terenski rad – radi sam – radi s grupom – radi sa strankama – radi na traci
– brzi tempo rada – ritam određen – monotonija

Položaj tijela i aktivnosti[3]:

– rad stojeći	– učestalo sagibanje	– podvlačenje
– rad sjedeći	– zakretanje trupa	– balansiranje
– u pokretu	– klečanje	– uspinjanje ljestvama
– kombinirano	– čučanje	– uspinjanje stepenicama
– dizanje tereta: ____ kg	– prenošenje tereta: ____ kg	– guranje tereta: ____ kg

U poslu je važan[4]:
– vid na daljinu – vid na blizinu – raspoznavanje boja – dobar sluh – jasan govor
Uvjeti rada:
– visoka temperatura – visoka vlažnost – niska temperatura – buka – vibracije stroja ili alata
– vibracije poda – povišeni atmosferski tlak – povećana izloženost ozljedama
– ionizacijska zračenja – neionizacijska zračenje – prašina

Kemijske tvari: _____

Biološke štetnosti: _____

M. P.

_____
(potpis odgovorne osobe)

[1] upisuju se strojevi, alati i aparati kojima maloljetnik rukuje ili ih poslužuje
[2] upisuju se radne tvari s kojima maloljetnik rukuje ili dolazi u kontakt
[3] zaokružuje se odgovarajući položaj tijela i aktivnosti koje se svakodnevno javljaju
[4] zaokružuje se funkcija bez koje se predvideni posao ne može obaviti

Slika 1. Uputnica za utvrđivanje zdravstvene sposobnosti maloljetnika

Izvor:Pravilnikom o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima na kojima smije sudjelovati, NN 62/10

Obrazac MA-2

(zdravstvena ustanova ili ordinacija medicine rada)

Broj: _____
Datum: _____

OIB

UVJERENJE

o zdravstvenoj sposobnosti maloljetnika

Ime i prezime, ime oca-majke: _____,
rođen-a: _____, školska sprema: _____,
za poslove _____,
zdravstveno je[1] _____
Zdravstvena sposobnost se nije mogla utvrditi zbog[2] _____
_____
Provjeru zdravstvene sposobnosti potrebno je obaviti najkasnije do
_____

M. P.

Faksimil i potpis
specijalista medicine rada

[1] upisuje se ocjena zdravstvene sposobnosti: sposoban, privremeno nesposoban, nesposoban
[2] upisuju se razlozi zbog kojih se nije mogla utvrditi zdravstvena sposobnost maloljetnika

Slika 2. Uvjerenje o zdravstvenoj sposobnosti radnika

Izvor: Pravilnikom o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima na kojima smije sudjelovati, NN 62/10

Ako se sumnja da poslovi ugrožavaju sigurnost, zdravlja, ćudoređe ili razvoj maloljetnika, maloljetnik, roditelj, skrbnik, radničko vijeće ili sindikat, mogu zahtijevati od poslodavca da ovlašteni liječnik pregleda maloljetnika te da ocijeni da li poslovi koje maloljetnik obavlja ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj. Troškove ovakvog pregleda snosi poslodavac. Ako iz nalaza i mišljenja liječnika proizlazi kako poslovi koje obavlja maloljetnik uistinu ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlja, ćudoređe ili razvoj poslodavac je dužan maloljetniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih poslova koji ne ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlja, ćudoređe i razvoj. Ako takvih poslova nema, može mu otkazati na način i pod uvjetima koje propisuje Zakon o radu. [36]

Maloljetnici ne smiju raditi duže od osam sati u dvadeset četiri sata, odnosno u tijeku jednog dana. Za maloljetnike zaposlene u industriji, noćnim radom smatra se rad u vremenu između devetnaest sati uvečer i sedam sati ujutro idućeg dana. Za maloljetnike zaposlene izvan industrije, noćni rad je rad između dvadeset sati uvečer i šest sati ujutro idućeg dana. Noćni rad je zabranjen maloljetnicima, osim ako takav rad nije prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, a iste ne mogu obavljati punoljetni radnici. U tom slučaju maloljetnik ne smije raditi u razdoblju od ponoć do četiri sata ujutro, niti smije raditi duže od osam sati tijekom dvadeset četiri sata u kojem je radio noću.[37]Prekovremeni rad, također je zabranjen maloljetnicima. [38]

Maloljetnik koji radi minimalno četiri i pol sata dnevno ima svakog dana pravo na odmor u trajanju od najmanje trideset minuta neprekidno. Također, maloljetnik ima pravo na neprekinuti tjedni odmor u trajanju od najmanje četrdeset osam sati. Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na godišnji odmor od najmanje četiri tjedna. Maloljetnik i radnik koji obavljaju poslove na kojima unatoč primjeni mjera zaštite zdravlja i sigurnosti nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od pet tjedana.[39]

[36] Zakon o radu, čl.22 , st. 3
[37] Zakon o radu,čl.69 , st. 1
[38] Zakon o radu,čl. 65, st. 5
[39] Zakon o radu,čl .73, st.2 i čl. 75 , st.2 i st. 5

Tijekom zimskog, proljetnog i ljetnog odmora redovitih učenika, poslodavac može angažirati iste posredovanjem nadležne srednjoškolske ustanove koja ima dozvolu ministarstva nadležnog za rad za obavljanje te djelatnosti i ako ispunjava uvjete iz Zakona o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, kao i Pravilnika o obavljanju djelatnosti u svezi sa zapošljavanjem. Kako bi maloljetni redovni učenik mogao biti zaposlen posredovanjem srednjoškolske ustanove, ista od njegovih zakonskih zastupnika, roditelja ili skrbnika mora dobiti pisanu suglasnost, a u slučaju da se radi o učeniku koji je mlađi od 15 godina, mora dobiti i pisanu suglasnost nadležnog ministarstva.[40] Na ovaj način sklapa se ugovor o povremenom radu redovnog učenika. Ugovor se sklapa u četiri istovjetna primjerka, a jedan primjerak u roku od tri dana od dana sklapanja ugovora, srednjoškolska ustanova je dužna dostaviti inspektoru rada.[41]Posrednik može posredovati pri zapošljavanju samo na poslove koji na nijedan način ne ugrožavaju maloljetnog redovnog učenika, odnosno na poslove i pod uvjetima koje utvrđuje Pravilnik o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati. Prije no što maloljetni učenik započne posao, poslodavac ga mora uputiti na zdravstveni pregled. [42]

Radno vrijeme maloljetnog redovnog učenika ne smije biti duže od 7 sati dnevno, odnosno 35 sati tjedno. Puno radno vrijeme od 8 sati dnevno, odnosno 40 sati tjedno, dozvoljeno je učenicima sa navršenih 15 godina. Maloljetnim redovnim učenicima zabranjuje se noćni rad (od 20 sati navečer i 6 sati ujutro). Svaki radnik koji radi minimalno šest sati dnevno ima pravo na stanku u trajanju od trideset minuta, osim ako zakonom nije propisano drugačije. U slučaju maloljetnika, ako isti radi najmanje četiri i pol sata dnevno, ima pravo na stanku od najmanje trideset minuta. Maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod više poslodavaca, a ukupno radno vrijeme kod svih poslodavaca je najmanje šest sati, odnosno četiri i pol sata, ima pravo na stanku kod svakog poslodavca, razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu. Također, maloljetnik ima pravo i na tjedni odmor u neprekinutom trajanju od najmanje četrdeset i osam sati.[43]

[40] Pravilnik o obavljanju djelatnosti u svezi sa zapošljavanjem, NN 28/ 19 ,čl. 10
[41] Pravilnik o obavljanju djelatnosti u svezi sa zapošljavanjem , čl. 12 , st.2
[42] Pravilnik o obavljanju djelatnosti u svezi sa zapošljavanjem, čl. 16, st 1-2
[43] Pravilnik o obavljanju djelatnosti u svezi sa zapošljavanjem, čl. 14 , st.3

Ugovor o povremenom radu posrednička ustanova daje učeniku prije početka obavljanja posla. Naručitelj, odnosno poslodavac, je dužan isti ovjeriti te dopuniti stvarnim brojem radnih sati kao i iznosom naknade koju će učenik primiti za odrađeni posao, u roku od 15 dana nakon obavljenog posla, odnosno po dostavi ugovora nakon obavljenog posla. Osim ugovora o povremenom radu redovitog učenika, može se sklopiti i ugovor o naukovanju ako za isti poslodavac obrtnik ima propisanu dozvolu. [44]

Naručitelj, odnosno poslodavac se obvezuje isplatiti povećanu plaću ako se radi o radu u otežanim uvjetima, noćnom ili prekovremenom radu, radu nedjeljom ili državnim praznikom. Također, poslodavac se obvezuje učeniku podmirit i troškove prijevoza ukoliko se mjesto obavljanja rada nalazi izvan gradske zone javnog prometa. Ako učenik radi tijekom dužeg perioda za vrijeme ljetnog odmora pa ga se isplaćuje mjesečno, poslodavac je dužan za svako razdoblje isplate sklopiti poseban ugovor s točno naznačenim datumima početka i završetka razdoblja, brojem odrađenih sati, kao i iznosom naknade za pojedino razdoblje. Naknade se učenicima isplaćuju isključivo na njihov žiro ili tekući račun, a ako učenik tijekom kalendarske godine ostvari primitak u iznosu većem od 11.000,00 kuna, ne može više biti porezna olakšica roditeljima kao uzdržavani član.[45]

Posrednik, odnosno srednjoškolska ustanova, dobiva naknadu u visini od 10% iznosa učenikove zarade te se ista naplaćuje isključivo od naručitelja, odnosno poslodavca. Ista služi u svrhu poboljšanja učeničkog standarda. [46] Također, srednjoškolska ustanova je dužna svim redovnim učenicima u čijem povremenom radu posreduje, izraditi člansku iskaznicu te voditi evidenciju i čuvati dokumentaciju. [47]

3.5. Kolektivni ugovor ugostiteljstva

Kolektivni ugovor u ugostiteljstvu naslanja se na Zakonom o radu te se primjenjuje se na području Republike Hrvatske. Odnosi se na se poslodavce i radnike u ugostiteljstvu. Ovim

[44] Pravilnik o obavljanju djelatnosti u svezi sa zapošljavanjem, čl.17 , st. 2
[45] Pravilnik o obavljanju djelatnosti u svezi sa zapošljavanjem, čl. 17, st. 3
[46] Pravilnik o obavljanju djelatnosti u svezi sa zapošljavanjem, čl.17, st. 3
[47] Pravilnik o obavljanju djelatnosti u svezi sa zapošljavanjem, čl.19 , st. 1-2

ugovorom stranke potpisnice utvrđuju međusobna prava i obveze te se uređuju određena pravila i pitanja iz radnih odnosa i u svezi s radnim odnosom radnika/ce. [48]

Temeljem kolektivnog ugovora poslodavac je dužan poštovati sva ograničenja te ne smije diskriminirati radnike sukladno odredbama Zakona. [49]

Ugovorom se zasniva radni odnos,a sam ugovor se zaključuje na način, u obliku i u sadržaju koji propisuje Zakon. Ako drugačije nije navedeno ugovor se sklapa na neodređeno vrijeme, dok se ugovor na određeno vrijeme sklapa u slučajevima, pod uvjetima i u roku utvrđenim odredbama Zakona. Poslodavci koji posluju sezonski mogu za obavljanje sezonskih djelatnosti sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove. [50]

Poslodavac je dužan voditi i organizirati poslovanje na način da se omogućuje zaštita života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva svih radnika u skladu sa Zakonom, posebnim propisima i naravi poslova i djelatnosti poslodavca. Također, poslodavac je dužan omogućiti nesmetano obavljanje poslova te utvrditi posebne uvjete kada to smatra potrebnim. Osim potrebne zdravstvene sposobnosti za obavljanje propisom utvrđenih poslova, prije sklapanja ugovora, kao i tijekom radnog odnosa, poslodavac mora radnika uputiti na utvrđivanje zdravstvene sposobnosti, kao i posebne zdravstvene sposobnosti kada se radi o određenim poslovima. [51]

Pri sklapanju ugovora može se odrediti i razdoblje probnog rada[52]:

- do trećeg stupnja stručne spreme – u trajanju do 2 mjeseca

- za četvrti stupanj stručne spreme – u trajanju do 4 mjeseca

- za peti stupanj stručne spreme – u trajanju do 5 mjeseci

- za šesti stupanj stručne spreme – u trajanju do 6 mjeseci.

[48] Kolektivni ugovor ugostiteljstva, čl.1 i 2, NN 5/20,
[49] Kolektivni ugovor ugostiteljstva, čl.4,
[50] Kolektivni ugovor ugostiteljstva, čl.5,6 i 7,
[51] Kolektivni ugovor ugostiteljstva, čl.8 i 9,
[52] Kolektivni ugovor ugostiteljstva, čl.10

O zapošljavanju pripravnika poslodavac samostalno odlučuje u skladu sa svojim potrebama i mogućnostima, kao i poslovnim ciljevima. Način osposobljavanja pripravnika utvrđuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Ako nekim drugim Zakonom ili aktima nije drugačije propisano, pripravnički staž traje[53]:
- za poslove V stručne spreme – najviše 6 mjeseci

- za poslove VI stručne spreme – najviše 9 mjeseci

- za poslove VII stručne spreme – najviše 12 mjeseci.

Poslodavac pripravnik određuje mentora ukoliko Zakonom ili aktima nije propisano drugačije. Po završetku staža, pripravnik polaže stručni ispit pred tročlanom komisijom koju imenuje poslodavac.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno, a nepuno radno vrijeme svako je radno vrijeme kraće od navedenog punog radnog vremena. Za poslove na kojima unatoč mjerama zaštite, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, moguće je raditi u skraćenom radnom vremenu, odnosno dio radnog vremena do punog radnog vremena raditi na drugim poslovima koji nemaju štetnog utjecaja na zdravlje i sigurnost na radu. Radni tjedan sastoji se od šest radnih dana ili u manjem broju radnih dana utvrđenih odlikom iz stavka 5. Kolektivnog ugovora u ugostiteljstvu. Dnevno radno vrijeme može biti jednokratno, dvokratno i u smjenama, nepuno i preraspodijeljenom vremenu. [54]

Tijekom razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje neprekidnih 12 sati. Iznimno, 8 neprekidnih sati odmora moraju imati punoljetni radnici koji ugostiteljsko turističke poslove obavljaju u dvokratnom ili smjenskom radu, te drugim slučajevima zbog intenziteta posla u odrađenom razdoblju. Radniku se tada mora omogućiti zamjenski dnevni odmor odmah po okončanju razdoblja u kojem nije koristio odmor ili ga je koristio u kraćem razdoblju.[55]

Također, radnik ima pravo na tjedni odmor od najmanje 24 sata. Maloljetni radnici imaju pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 48 sati. Tjedni odmor radnik koristi nedjeljom i danom

[53] Kolektivni ugovor ugostiteljstva, čl. 15 , st.2
[54] Kolektivni ugovor ugostiteljstva, čl. 16, 17 i 18
[55] Kolektivni ugovor ugostiteljstva, čl. 21, st.3

koju mu prethodi ili je iza njega. Ako se tjedni odmor ne koristi tijekom svakog radnog tjedna, radniku se mora omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg nije koristio tjedni odmor ili ga je koristio u kraćem trajanju. Za radnike koji obavljaju poslove u različitim smjenama ili zbog objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu koristiti odmor u trajanju od neprekidna 24 sata, pravo na tjedniodmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od 24 sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor. [56]

Tijekom svake kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, a maloljetni radnik koji radi na poslovima na kojima unatoč primjeni mjera zaštite na radu i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, u trajanju od najmanje pet tjedana. Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac najkasnije do 31.svibnja tekuće godine, a dužan je uvažiti iskazane želje radnika za razdoblje korištenja odmora. Također, poslodavac je dužan radnika obavijestiti o razdoblju kao i o trajanju godišnjeg odmora najmanje 15 dana prije početka korištenja, a radnik je dužan poslodavca obavijestiti o pravu na korištenje jednog dana godišnjeg odmora po svojoj želji najkasnije dva dana prije nego ga žali koristiti. Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se na sljedeći način[57]:

- 20 radna dana godišnjeg za radnike koji rade pet radnih dana
- 24 radna dana godišnjeg za radnike koji rade šest radnih dana.

S obzirom na složenost posla dodaje se određeni broj dana godišnjeg, kako slijedi:

- radnicima na radnom mjestu sa zahtijevanim VII.stupnjem obrazovanja – 4 radna dana
- radnicima na radnom mjestu sa zahtijevanim VI.stupnjem obrazovanja – 3 radna dana
- radnicima na radnom mjestu sa zahtijevanim V.stupnjem obrazovanja – 2 radna dana
- radnicima na radnom mjestu sa zahtijevanim IV.stupnjem obrazovanja – 1 radna dana

Na svakih šest godina radnog staža radnika dodaje se još 1 radni dan, na osnovu invalidnosti i tjelesnog oštećenja 1 radni dan, te za samohrane roditelje 2 radna dana.

[56] Kolektivni ugovor ugostiteljstva, čl. 22, st.1 - 5
[57] Kolektivni ugovor ugostiteljstva, čl.23 i 24

Najduže trajanje godišnjeg odmora može biti 30 radnih dana, a u dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se neradni radni određeni zakonom, blagdani, vrijeme provedeno na bolovanju te plaćeni dopust. Razmjeran dio godišnjeg odmora za određenu kalendarsku godinu ostvaruju radnici koji u istoj prestaju raditi, što se ne odnosi i na radnike koji prestaju raditi zbog odlaska u mirovinu.[58]Plaćeni dopust radnik ostvaruje za važne potrebe poput:

- sklapanja braka (5 dana),
- rađenja djeteta (3 radna dana),
- smrti supružnika, životnog partnera, roditelja, djece (7 radnih dana),
- smrti braće, sestara, djedova, baka, roditelja i braće i sestara supružnika i životnog partnera (2 radna dana),
- selidbe (2 radna dana),
- teže bolesti i liječenja člana uže obitelji (3 radna dana),
- elementarnih nepogoda većih razmjera (5 radnih dana),
- dobrovoljnog darivanja krvi (1 radni dan za svako darivanje),
- školovanja, osposobljavanja i obrazovanja (6 radnih dana).

Radnik je dužan pravodobno obavijestiti poslodavca o vremenu korištenja plaćenog dopusta, kao i o vremenu korištenja istog. Radnik može ostvariti pravo na plaćeni dopust od najviše 7 dana u godini. Neplaćeni dopust radniku se može odobriti u trajanju od 30 dana, na osobni zahtjev, zbog njege člana uže obitelji, izgradnje ili popravka kuće ili stana, liječenja na osobni trošak, obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na osobni trošak te drugih opravdanih slučajeva. U slučaju kada okolnosti to dopuštaju, neplaćeni dopust može se odobriti i na period duži od 30 dana.[59]

Poslodavac je radniku dužan obračunati i isplatiti plaću u iznosu koji ne može biti manji od iznosa utvrđenog Kolektivnim ugovorom, odnosno od iznosa minimalno plaće utvrđene posebnim propisom. Radnik ima pravo na dodatke na plaću za radni staž, za rad u posebnim uvjetima i za rad u uvjetima težim od uobičajenih.[60]

[58] Kolektivni ugovor ugostiteljstva, čl. 24, st.1
[59] Kolektivni ugovor ugostiteljstva, čl. 25 i 26
[60] Kolektivni ugovor ugostiteljstva, čl. 28, st.1-2

Grupa složenosti poslova		Tipični poslovi	Minimalna bruto plaća u kn bez dodataka
I.	JEDNOSTAVNI POSLOVI Pokazuje osnovno znanje. Potrebne osnovne vještine za obavljanje jednostavnih rutinskih poslova.	npr: čistačica, spremačica, servir, portir, nosač prtljage, i drugi slični poslovi navedene razine složenosti	4.062,51
II.	MANJE ZAHTJEVNI POSLOVI Pokazuje i koristi osnovno znanje na određenom području, koristi vještine za obavljanje zadataka. Pomoću jednostavnih sredstava za rad obavlja manje složene poslove.	npr: sobarica, pomoćni konobar, pomoćni kuhar, pomoćni recepcionar, pomoćni slastičar i drugi slični pomoćni poslovi navedene razine složenosti	4.300,00
III.	ZAHTJEVNIJI POSLOVI Primjenjuje znanje na određenom području, preuzima odgovornost za izvršenje zadataka uz ograničenu samostalnost u radu.	npr: konobar, kuhar, slastičar, recepcionar i drugi slični poslovi navedene razine složenosti	5.100,00
IV.	VRLO ZAHTJEVNI POSLOVI Koristi specijalistička znanja za obavljanje složenih poslova samostalno. Potrebna kreativnost, osobne inicijative i profesionalizam uz stručno poznavanje područja rada.	npr: konobar specijalist, kuhar specijalist i drugi slični specijalistički poslovi navedene razine složenosti	6.100,00

Slika 3. Osnovna plaća za tipične poslove u ugostiteljskoj djelatnosti

Izvor: Kolektivni ugovor u ugostiteljstvu, NN 5/20

Radnik koji radi nedjeljom, blagdanom, noću i u drugim uvjetima ima pravo povećanja osnovne plaće za dodatke[61]:

- za rad tijekom blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom – 50%
- za rad nedjeljom – 30%
- za rad noću – 30%
- za rad u drugoj smjeni u slučaju stalnog smjenskog rada – 10%
- za dvokratni rad – 10%
- za prekovremeni radi – 50%

Pripravnici imaju pravo na plaću od najmanje 80% osnovne plaće radnog mjesta na kojem rade i za kojeg su sklopili ugovor o radu. Učenicima i studentima na praksi u punom radnom vremenu pripada nagrada u visini koju odgovore poslodavac i obrazovna ustanova, ukoliko učenik i student drugačije ne dogovore s poslodavca. Ako ugovorom nije propisano, učenicima i

[61] Kolektivni ugovor ugostiteljstva, čl. 32, st.1

studentima pripada nagrada razmjerna vremenu kojeg su proveli na radu, a najviše do visine neoporezivog dijela propisanog zakonom[62]:

- učenicima I.razreda 30%, II.razreda 40%, III.razreda 50%, i IV.razreda 60% najniže osnovne plaće kod poslodavca,

- studentima I.godine 50%, II.godine 60%, III.godine 70% i IV.godine 80% najniže osnovne plaće kod poslodavca.

Poslodavac je dužan obračunati i isplatiti plaće, naknade i otpremnine u rokovima utvrđenim propisima.[63]

Kolektivni ugovor u ugostiteljstvu na temelju Zakona o radu, definira i druge novčane i nenovčane primitke radnika, poput otpremnine za mirovinu, otpremnine u slučaju otkaza, solidarne pomoći, dnevnica za službeni put, naknade za odvojeni život, naknade troškova prijevoza i sl.

Ugovor o radu prestaje na način i uz uvjete propisane zakonom. U slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok utvrđuje se u dužini polovice otkazanih rokova utvrđenih zakonom. Ako radnik pak, ima veoma važan razlog zbog koje otkazuje ugovor o radu, u tom slučaju otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana.[64]

U slučaju kada radnik smatra da je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, u roku od 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu, može zahtijevati od poslodavca ostvarenje iz tog prava. Poslodavac je pak dužan, pisane odluke o ostvarivanju prava i obveza radnika neposredno uručiti radniku ili dostaviti preporučeno poštom na adresu koju je radnik prijavio poslodavcu. Neovisno o prethodno spomenutom postupku, radnik koji smatra da su njegova prava povrijeđena od strane nadređenog radnika, suradnika, uprave društva, ima pravo na žalbu nadređenom ili upravi društva, a može se obratiti za posredovanje i radničkom vijeću.[65]Kolektivni ugovor definira i prava i obveze ugovornih strana kao i način rješavanja sporova.

[62] Kolektivni ugovor ugostiteljstva, čl. 33
[63] Kolektivni ugovor ugostiteljstva, čl.34, st.2
[64] Kolektivni ugovor ugostiteljstva, čl. 50, st.2
[65] Kolektivni ugovor ugostiteljstva, čl. 51, st.3

3.6. Siguran rad u turizmu i ugostiteljstvu

Mnoge odrednice zakonske regulative zapošljavanja i rada maloljetnika u ugostiteljskom sektoru odnose se na siguran rad. To proizlazi iz činjenice da se po Zakonu o zaštiti na radu[66] koji definira maloljetne radnike kao posebno osjetljivu skupinu radnika za koje je poslodavac obvezan u procjeni rizika naznačiti poslove koje su potencijalno rizični za posebno osjetljive skupine radnika[67].

Poslodavac je obvezan osigurati posebnu zaštitu na radu maloljetniku radi očuvanja njegovog nesmetanog duševnog i tjelesnog razvoja. Maloljetnik ne smije obavljati poslove s posebnim uvjetima rada, osim maloljetnika koji je završio stručno srednjoškolsko obrazovanje za te poslove i koji ispunjava ostale propisane uvjete. Radi sigurnosti i zaštite zdravlja na radu maloljetnika, poslodavac je obvezan:

- Prilagoditi uvjete i raspored radnog vremena radi uklanjanja rizika za sigurnost i zdravlje
- Osigurati druge odgovarajuće poslove, odnosno mjesto rada, ako prilagodbe nisu izvedive, odnosno opravdane
- Osigurati primjenu ostalih prava zaštite na radu u skladu s posebnim propisom.[68]

Osim zakona o radu, preporuke za siguran rad donosi i Vodič za siguran rad u turizmu i ugostiteljstvu, koji nudi opće informacije o sigurnom način rada na određenim poslovima. Vodič je izrađen u cilju primjene preventivnih mjera, očuvanja zdravlja, radne sposobnosti i optimalne učinkovitosti radnika pri obavljanju poslova u turizmu i ugostiteljstvu. Ovaj vodič namijenjen je poslodavcima i radnicima koji trajno ili povremeno obavljaju poslove u turizmu i ugostiteljstvu, a preporuke se odnose na poslove kuhara/ica, konobara/ica, sobara/ica i recepcionera/ki. Temeljem Zakona o zaštiti na radu i podzakonskim propisima, poslodavci i radnici imaju prava i obveze te na obostrani interes moraju surađivati u provedbi svih mjera zaštite na radu. [69]

[66]Narodne Novine (2018): Zakon o zaštiti na radu, pročišćeni tekst zakona NN 71/14, 118/14, 154/14, 94/18, 96/18, na snazi od 01.11.2018., Narodne novine d.d., Zagreb
[67]Zakon o zaštiti na radu , čl. 37, st.2
[68]Zakon o zaštiti na radu, čl. 38, st.3
[69]Zavod za unapređivanje zaštite na radu, Vodič za siguran rad u turizmu i ugostiteljstvu

Temeljem vodiča, poslodavac je dužan procijeniti rizik poslova koje radnici obavljaju, a u tom procesu trebaju sudjelovati i sami radnici, odnosno njihovi predstavnici, ovlaštenici i stručnjaci zaštite na radu.Po potrebi poslodavac mora uključiti i stručnjake iz pojedinih područja. Procjena rizika mora odgovarati stvarnom stanju i biti dostupna radnicima na radnom mjestu. Na temelju procjene rizika izrađuje se i program osposobljavanja radnika za rad na siguran način. Također, potrebno je osposobiti i dovoljan broj radnika za pružanje prve pomoći na radu kao i za početno gašenje požara. Potrebno je provesti i ispitivanje radne opreme, okoliša, plinskih i električnih instalacija, kao i čišćenje i održavanje kuhinjskih napa i ventilacija sukladno posebnim propisima.[70]Vodič navodi sve potencijalne opasne situacije koje se mogu dogoditi na radnom mjestu kao i mjere koje je potrebno poduzeti u slučaju kada do navedenih dođe.

Do rasprave o sigurnom radu u turizmu za maloljetne osobe može doći i iz aspekta održivog menadžmenta ljudskih resursa u turizmu i ljudskih prava. Izostanak „poštenog posla" (uvjeti, sati, smjene, naknada) za mnoge radnike u turističkoj industriji i učinak koji ima na živote na živote obitelji i zajednice je direktan problem ljudskih prava. Nadnica turističkih radnika često nije dovoljna za pokrivanje osnovnih troškova te ovisii uglavnom o napojnicama. Često imaju privremene ugovore, ili čak rade bez ugovora, odrađuju velik broj sati sa razdjeljenim smjenama i zaposleni su u *low-skill* područjima, kao što su servisne usluge i održavanje.[71] Poslovi u ugostiteljstvu vrlo su često okruženja visoke razine stresa, i to glavni stresor nije sam posao, koliko menadžment i ponašanje članova menadžmenta[72]. Sama industrija putovanja i zabave je općepoznato nisko-plaćeno, *low-skill*, opušteno područje, na samim rubovima ekonomske i pravne regulacije.[73]Sve ove činjenice ukazuju na potrebu za preciznim zakonskim okvirom i strogom regulacijom zapošljavanja i rada maloljetnih osoba u ugostiteljskom sektoru, čiji broj raste. Nedostatak radne snage u Republici Hrvatskoj i sezonski karakter turizma faktori su koji iniciraju pojačani interes poslodavaca za angažmanom maloljetnih zaposlenika, što čini ovu tematiku iznimno relevantnom i aktualnom.

[70]Zavod za unapređivanje zaštite na radu, Vodič za siguran rad u turizmu i ugostiteljstvu
[71]Baum, T., Cheung, C., Kong, H., Kralj, A., Mooney, S., ThiThanh, H. N., Ramachadran, S., Dropulić Ružić, M., Siow, M.L. (2016): SustainabilityandtheTourismHospitalityWorkforce: A ThematicAnalysis, Sustainability, 8(8):809
[72]Law, J., Pearce, P. L., Woods, B. A. (1995): Stress and coping in tourist attraction employees, Tourism Management, 16 (4), Lipanj 1995., str. 277-284
[73]Black, M. (1995): In the twilight zone: Child workers in the hotel, tourism and catering industry, Why do Children work in tourism and hotels?, Geneva, Intenational Labour Office, 1995., str. 15-38

4. ZAKLJUČAK

Temeljem pregledanog zakonskog okvira rada maloljetnika u Republici Hrvatskoj može se zaključiti kako je isti detaljan, precizan i sveobuhvatan. Velika pažnja u Zakonu upućena je upravo na zaštitu maloljetnika s obzirom da se radi o osjetljivoj skupini. Unatoč tome, nerijetko smo svjedoci brojnih prijestupa kada je u pitanju rad maloljetnika. Zaposlenici turističkog sektora , pa tako i maloljetnici, nerijetko rade u neprilagođenim uvjetima kao i na poslovima u okruženju visokog stresa , a za rad su također, nerijetko i nepravedno plaćeni. Ova se problematika tiče temeljnih ljudskih prava , a reflektira se na regulaciju rada maloljetnika u ovom sektoru . Temeljem navedenog možemo zaključiti kako unatoč činjenici što Zakon na papiru štiti maloljetnike, stvarna situacija nije uvijek povoljna za sigurnost ove skupine . Upravo zbog navedenog i dolazi do prijestupa te neodgovornog ponašanja poslodavaca.i ističe se potreba za strogom zakonskom regulacijom ovakvog rada . Također, s obzirom na sve uvjete i ograničenja pri zapošljavanju maloljetnika, nije iznenađujuća činjenica da neki poslodavci ne žele zapošljavati iste kada su im dostupni punoljetni radnici i studenti , čije zapošljavanje također sa sobom nosi određene pogodnosti , s manjim regulatornim okvirom . Nerijetko se maloljetnike, punoljetnike i studente na određeni način izrabljuje, zapošljavajući ih na prakse, temeljem čega poslodavci dobivaju besplatnu radnu snagu. Ovaj aspekt također bi se trebao bolje zakonski urediti i kontrolirati.

LITERATURA

1. Kolektivni ugovor ugostiteljstva, NN 5/20
2. R. Zelenika : Metodologija i tehnologija izrade znanstvenih i stručnih dijelova, četvrto izdanje , Ekonomski fakultet u Rijeci, 2000.g
3. Petrić. L: Osnove turizma , Ekonomski fakultet u Splitu
4. Ministarstvo turizma: Pravilnik o razvrstavanju, kategorizaciji i posebnim standardima ugostiteljskih objekata iz skupine hoteli, 2017
5. Pravilnik o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati, NN 62/10
6. Pravilnik o obavljanju djelatnosti u svezi sa zapošljavanjem
7. Zakon o radu, NN 93/14
8. Pavlić. I : Menadžerska ekonomija u hotelijerstvu , Sveučilište u Dubrovniku,2005.g.
9. Herman. V i Čupurdija. M: Osnove radnog prava , Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku , 2011.g.
10. Zakon o ugostiteljskoj djelatnosti, pročišćeni tekst zakona NN 85/15, 121/16, 99/18, 25/19, 98/19, 32/20, 42/20
11. Zavod za unapređivanje zaštite na radu, Vodič za siguran rad u turizmu i ugostiteljstvu
12. M.Vinković : Dječiji rad u međunarodnom, europskom i poredbenom radnom pravu, 2008.g

SAŽETAK

Cilj ovog rada jest pobliže objasniti problematiku rada maloljetnika u Republici Hrvatskoj, s naglaskom na rad u ugostiteljskim djelatnostima, te istaknuti sva prava, obveze I zaštitu istih koja proizlazi iz zakonskog okvira države.

U početku se definiraju problem rada maloljetnika te faktori o kojima treba razmisliti kada govorimo o radu maloljetnika u Republici Hrvatskoj. U nastavku rada se definiraju osnovni pojmovi ugostiteljske djelatnosti I ugostiteljskog objekta u okviru Zakona o ugostiteljskoj djelatnosti. Na kraju se govori o zakonskom okviru rada gdje se daje pregled dijelova Zakona o radu, a posebice se daje uvid u onaj dio koji se odnosi na maloljetne osobe te se definiraju ograničenja rada ove osjetljive dobne skupine.

Sve je to dovelo do zaključka da je zakonski okvir rada maloljetnika u Republici Hrvatskoj detaljan, precizan I sveobuhvatan, ali unatoč tome često smo svjedoci brojnih prijestupa.

Ključne riječi: rad maloljetnika, ugostiteljske djelatnosti, zakoni

SUMMARY

The purpose of this paper is to explain the issue of working minors in Republic of Croatia, with emphasis on jobs in catering, and highlight all rights, obligations and protection of the same arising from the legal framework of the state.

At the very beginning of the paper, the problem of the work of minors is defined and the factors that need to be considered when talking about it. Furthermore, the basic concepts of catering activity and catering facility are defined within the Law on Catering Activity. Finally, we talk about legal framework of work where an overview of parts of the Labor Act is given, and in particular an insight into the part that refers to minors and defines the restrictions on the work of this vulnerable age group.

All of this has led to the conclusion that the legal framework of the work of minors in the Republic of Croatia is detailed, precise and comprehensive, but despite this we often witness numerous offenses.

Key words: work of minors, catering activity, legal framework

POPIS SLIKA

Slika 1. Uputnica za utvrđivanje zdravstvene sposobnosti maloljetnika..... 15
Slika 2. Uvjerenje o zdravstvenoj sposobnosti radnika..... 16
Slika 3. Osnovna plaća za tipične poslove u ugostiteljskoj djelatnosti 24