

**PRAVILNIK O RADU DRUŠTVENI Ili AUTONOMNI IZVOR RADNOG PRAVA U
HRVATSKOM ZAKONODAVSTVU**

**WORKING REGULATIONS AN AUTONOMOUS SOURCES OF
LABOUR LAW IN CROATIAN LEGISLATION**

Stručni članak

*Pred. VŠ Ninoslav Gregurić-Bajza**

Sažetak

Pravilnik o radu društveni je ili autonomni izvor radnog prava, koji je rezultat autonomije adresata koji ga donosi i na kojega se taj izvor radnog prava odnosi. Njime poslodavac uređuje prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa u onim pitanjima koja nisu uređena kolektivnim ugovorom ili zakonom. Pravilnikom o radu detaljno se uređuju prava i obveze radnika i poslodavca u radnom odnosu ako poslodavac nije sklopio kolektivni ugovor ili ako neka pitanja vezana uz prava, obveze i odgovornosti stranaka u radnom odnosu nisu uređena kolektivnim ugovorom. Cilj rada je izložiti koji poslodavci imaju zakonsku obvezu donošenja i objavljivanja pravilnika o radu, opisati postupak njegovog donošenja i stupanja na snagu te ukazati na mogući postupak njegova stavljanja izvan snage, što Zakon o radu izrijekom ne definira. U radu će se naglasiti moguće posljedice nepoštivanja obveze i/ili postupka donošenja pravilnika o radu te posljedice povrijede ili ugrožavanja temeljnih prava radnika od strane poslodavca.

Ključne riječi: pravilnik o radu, donošenje, objavljivanje, stupanje na snagu, sadržaj, sankcije.

Abstract

Working regulations are social or autonomous sources of labour law, which result from the autonomy of the addressee which adopts such rules and to which this source of law refers. The employer uses them to regulate the rights, obligations and responsibilities derived from the employment contract regarding the issues which are not covered by the collective agreement of the law. Working regulations provide details regarding the rights and the obligations of both the employee and the employer derived

** Veleučilište Baltazar Zaprešić, Republika Hrvatska, e-mail: nino.bajza@bak.hr*

from the employment contract if the employer has not signed a collective agreement or if some issues regarding the rights, obligations and responsibilities of the employment contract parties have not been regulated by the collective agreement. The aim of this paper is to state which employers have the legal obligation to adopt and publish working regulations, describe the procedure of adopting such a document and to point to the possible procedure for repealing it, which has not been defined by the Labour Act. This paper will emphasise the possible consequences of a failure to comply with the obligation and/or procedure of adopting working regulations and the consequences of violation and/or compromising the employees' basic rights on the part of the employer.

Keywords: working regulations, adopting, publishing, entry into force, content, sanctions.

1. UVOD

U teoriji su postojala, a i danas postoje, različita shvaćanja radnog prava. Ipak, prevladava shvaćanje radnog prava kao sustava pravnih normi kojima se uređuju prava i obveze radnika i poslodavca u radnom odnosu. Radno pravo predstavlja samostalnu granu prava koje se razvila izdvajanjem iz građanskog prava i koja obuhvaća srodne pravne institute kojima se uređuju radni odnosi. Uređujući radne odnose radno pravo izravno utječe na uvjete rada svih radnika pa neprijeporno ima značajan utjecaj i na ukupne odnose u društvu. Stoga je razvidno da radno pravo predstavlja jednu od najznačajnijih i najrazvijenijih grana prava.

S obzirom na navedeno, radno pravo vjerojatno više no druge grane prava oslikava multiplicitranost ili šarolikost njegovih izvora. Iako u teoriji postoje brojne klasifikacije izvora radnog prava, najčešće se oni dijele na državne ili heteronomne, koje donose tijela javne vlasti i društvene ili autonomne izvore, koje donose adresati na koje se ti izvori odnose i koji su rezultat autonomije konkretnog adresata. Pravilnik o radu* pripada skupini autonomnih izvora radnog prava.

Ovim radom želi se ukazati na najvažnije pravne norme koje određuju sam pojam pravilnika o radu te istaknuti njegov značaj za uređenje radnih odnosa. Opisat će se obveza određenih poslodavaca na donošenje i objavljivanje pravilnika o radu, postupak njegovog donošenja i naglasiti moguće posljedice nepoštivanja te obveze i/ili postupka. U radu će se navesti koji je zakonom propisani obvezni sadržaj pravilnika o radu kao i njegov

* *engl. employment regulations; njem. Arbeitsordnung*

mogući fakultativni sadržaj. Rad se osvrće i na čin stupanja na snagu pravilnik o radu te pokušava pojasniti postupak njegova stavljanja izvan snage.

2. PRAVILNIK O RADU

Pravilnik o radu pripada skupini autonomnih izvora radnog prava ali koji se odlikuje određenim specifičnostima u odnosu na druge autonomne pravne akte. Prije svega, radi se o profesionalnom izvoru radnog prava koji je jednostrani akt poslodavca. Njime poslodavac uređuje prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa u onim pitanjima koja nisu uređena kolektivnim ugovorom ili zakonom (Herman, Čupurdija, 2011). Zakon o radu obvezuje i radnike i poslodavce na pridržavanje odredbi toga zakona i ostalih zakona koji uređuju područje rada i radnih odnosa ali i drugih izvora radnog prava kao što su primjerice međunarodni ugovori, kolektivni ugovori i pravilnici o radu. Poslodavac je obavezan omogućiti radniku da se prije stupanja na rad upozna s propisima koji uređuju radne odnose, a posebice sa odredbama pravilnikom o radu konkretnog poslodavca.

Cilj pravilnika o radu jest da detaljno uredi prava i obveze stranaka u radnom odnosu ukoliko poslodavac nije sklopio kolektivni ugovor, odnosno ukoliko postoji sklopljen kolektivni ugovor, poslodavac može pitanja koja nije uredio kolektivnim ugovorom urediti pravilnikom o radu (Učur, Zlatović, Moslavac, Malenica, Čupurdija, 2018).

2.1. Obveza donošenja pravilnika o radu

Prema Zakonu o radu (dalje u tekstu: ZOR), samo poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je donijeti i objaviti pravilnik o radu. Temeljem ovakve zakonske odredbe može se zaključiti da zakonodavac drži kako poslodavci koji zapošljavaju manje od dvadeset radnika nemaju razloga za donošenje pravilnika o radu te da radne odnose sa svojim radnicima mogu autonomno urediti putem ugovora o radu.

Iz navedenog proizlazi da činom sklapanja ugovora o radu sa dvadesetom radnikom, poslodavac postaje obveznik donošenja i objavljivanja pravilnika o radu. Pritom treba naglasiti kako ZOR ne čini razliku između ugovora o radu na određeno vrijeme i ugovora o radu na neodređeno vrijeme pa su u dvadeset i više zaposlenih u pravilu uključeni i radnici na određeno vrijeme. Stoga je poslodavcima koji imaju manje od dvadeset zaposlenih ali su blizu tog broja i/ili povremeno zapošljavaju radnike na

određeno vrijeme pa pređu tu granicu, preporučljivo unaprijed donijeti pravilnik o radu kojim će urediti sva potrebna pitanja i područja.*

Prigodom donošenja pravilnika o radu poslodavac nema apsolutnu autonomiju jer mu tu autonomiju sužava ZOR. O donošenju pravilnika o radu poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom.* Razvidno je kako se poslodavac o namjeravanoj odluci o donošenju pravilnika o radu mora savjetovati s radničkim vijećem. Pri tome je poslodavac obavezan radničkom vijeću dostaviti sve podatke važne za donošenje takve odluke kako bi mu omogućio da sagleda mogući utjecaj predloženog pravilnika o radu na položaj radnika. Podaci o namjeravanoj odluci moraju se dostaviti radničkom vijeću potpuno i pravodobno, tako da mu se omogućí davanje primjedbi i prijedloga, kako bi rezultai rasprave stvarno mogli utjecati na donošenje odluke (Učur i sur., 2018).

Svoje mišljenje o predloženoj odluci o donošenju pravilnika o radu tj. o predloženom pravilniku o radu, radničko je vijeće dužno dati poslodavcu u roku od osam dana osim ako može bitnim sporazumom radničkog vijeća i poslodavca nije uređeno drugačije. Ako se u tom roku radničko vijeće ne očituje, smatra se da nema primjedbi na predloženi sadržaj pravilnika o radu. Ovdje valja naglasiti da ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, a radnici članovi sindikata su izabrali sindikalnog predstavnika, tada je poslodavac obavezan savjetovati se o donošenju pravilnika o radu sa sindikalnim povjernikom. Naime, prema ZOR-u „ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća propisane ovim Zakonom, osim prava iz članka 164. stavka 2. ovoga Zakona na imenovanje predstavnika radnika u organ poslodavca iz članka 164. stavka 1. ovoga Zakona“.*

Neovisno o mišljenju radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika ako nije utemeljeno radničko vijeće, a s obzirom da ZOR propisuje obvezu poslodavca da se s radničkim vijećem savjetuje o donošenju pravilnika o radu, to je jasno da poslodavca mišljenje radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika neće obvezivati. Poslodavac je obavezan donijeti pravilnik o radu sukladno ZOR-u i njime propisanoj proceduri, koja uključuje i obvezu savjetovanja s radničkom vijećem. Sukladno ZOR-u, „odluka poslodavca donesena protivno odredbama ovoga Zakona o obvezi savjetovanja s radničkim vijećem ništetna je“.* Radničko vijeće može od

* <https://www.teb.hr/novosti/2015/zaposljavate-li-20-i-vise-radnika/>

* Zakon o radu, članak 27. stavak 1.

* Zakon o radu, članak 153. stavak 3.

* Zakon o radu, članak 150. stavak 12.

nadležnog suda tražiti da nezakoniti pravilnik o radu ili neke njegove odredbe oglasi ništetnima (Herman, Čupurdija, 2011).

2.2. Obveza objavljivanja pravilnika o radu

Obveza poslodavca da objavi pravilnik o radu izravno je izrijekom utvrđena u ZOR-u, koji u članku 26. propisuje: „poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je donijeti i objaviti pravilnik o radu...“. Na obvezu objave pravilnika o radu, poslodavca neizravno obvezuje Zakon o pravu na pristup informacijama, prema kojemu je poslodavac u obvezi „na Internet stranici poslodavca na lako pretraživ način i u strojno čitljivom obliku objaviti informacije o unutarnjem ustrojstvu s imenima čelnika tijela i voditelja ustrojbenih jedinica i njihovim podacima za kontakt“. * Navedena neizravna obveza objave pravilnika o radu proizlazi iz odredbe članka 26. ZOR-a, koja između ostalog, a u obvezni sadržaj pravilnika o radu propisuje i organizaciju rada.

Na obvezu objave pravilnika o radu i to u sadržaju koji propisuju članka 26. i 90. ZOR-a, poslodavca obvezuje i Pravilnik o načinu objave pravilnika o radu, koji je sukladno ZOR-u donio ministar rada i mirovinskog sustava. Prema tome Pravilniku u članku 2. se izrijekom navodi da „Poslodavac može donijeti pravilnik o radu koji se primjenjuje na sve radnike zaposlene kod toga poslodavca, odnosno može donijeti posebne pravilnike za pojedina poduzeća i dijelove poduzeća poslodavca, odnosno pojedine skupine radnika“. Nadalje u članku 3. stavku 1. navodi se: „Pravilnik i posebne pravilnike poslodavac je dužan objaviti“, a u članku 4. stavku 1. i 2. propisano je: „Pravilnik se mora objaviti na način da bude dostupan na uvid radnicima i izložen na vidljivom mjestu u prostorijama u kojima oni redovito borave tijekom radnog dana. Pravilnik se može učiniti dostupnim radnicima i njegovom objavom na internim mrežnim stranicama, odnosno na zahtjev radnika, dostavom elektroničkom poštom“. *

I konačno, obveza objave pravilnika o radu neizravno proizlazi i iz odredbe članka 27. stavka 3. ZOR-a jer isti propisuje da pravilnik o radu ne može stupiti na snagu prije isteka roka od osam dana od dana objave pravilnika.

2.3. Sadržaj pravilnika o radu

Zakonodavac usmjerava poslodavca koja pitanja treba urediti pravilnikom o radu te navodi: plaću, organizaciju rada, zaštitu dostojanstva

* Zakon o pravu na pristup informacijama, članak 10. stavak 11.

* Pravilnik o načinu objave pravilnika o radu, članak 2., 3. i 4.

radnika, zaštitu od diskriminacije, ali time on ne zatvara listu pitanja, nego ju otvara navodeći i druga pitanja važna za zaposlene, koja nisu uređena kolektivnim ugovorom. Time on ukazuje da je kolektivni ugovor viša razina uređivanja te samo ako određena pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom poslodavac ima pravo svojom voljom urediti ta pitanja (Herman, Čupurdija, 2011).

Prema članku 26. ZOR-a pravilnikom o radu uređuju se plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije. Pravilnikom o radu mogu se urediti i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod konkretnog poslodavca, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom, a dopušteno ih je urediti pravilnikom o radu. Radi se najčešće o kriterijima i mjerilima za određivanje godišnjeg odmora koji traje dulje od zakonom propisanog minimuma, o situacijama u kojima radnici imaju pravo na trajanje plaćenog dopusta za osobne potrebe radnika, kriterijima i mjerilima za izračun plaće i naknade plaće, pravu radnika na jubilarnu nagradu, božićnicu, regres i druga materijalna prava radnika.

Zakonodavac je u Zakonu o radu poslodavcu ostavio mogućnost da čitav niz pitanja koja nisu uređena u zakonu može normirati i pravilnikom o radu. Pa se tako pravilnikom o radu može urediti način osposobljavanja pripravnika (čl. 56. ZOR-a), raspored korištenja godišnjeg odmora (čl. 85. ZOR-a), plaćeni dopust do sedam dana godišnje (čl. 86. ZOR-a) i slično (Učur i sur., 2018).

Pitanja koja primjerice svakako moraju biti uređena pravilnikom o radu su osobni podaci koje je potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa odnosno u vezi s radnim odnosom (čl. 29. st. 2. ZOR-a), zatim način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad ako nije određen ugovorom o radu (čl. 56. st. 1. ZOR-a), te postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja ako nisu uređeni posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca (čl. 134. st. 1. ZOR-a).*

Poslodavac ima slobodu pri uređivanju prava radnika u pravilniku o radu, ali njegov sadržaj mora biti zakonit. Ako je za određeno pitanje propisano da se može uređivati samo dvostranim aktima, kao npr. naknada za pripravnost, poslodavac ne smije visinu naknade za pripravnost urediti pravilnikom, nego ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom. Poslodavac može u jednom pravilniku o radu regulirati sva pitanja sadržaja radnog odnosa za sve radnike ili može donijeti posebne pravilnike koji se odnose na određene radnike, npr. samo za radnike određenog organizacijskog dijela poslodavca ili samo za radnike koji rade na terenu. Jednako tako, posebnim

* <https://www.teb.hr/novosti/2015/zaposljavate-li-20-i-vise-radnika/>

se pravilnicima mogu uređivati određena područja iz domene radnih odnosa, pa se npr. može donijeti poseban pravilnik o službenim putovanjima, pravilnik o godišnjim odmorima i dr.*

Upravo ovakvu mogućnost pojedini poslodavci pokušavaju zlorabiti. Naime, kada žele kroz određena materijalna prava nagraditi najčešće sebi sklone i poslušne radnike, ti poslodavci čak i materiju plaća, naknada plaća i ostalih materijalnih prava radnika, uređuju putem posebnog pravilnika, a ne putem pravilnika o radu. Najčešće oni donose pravilnik o plaći, čiji sadržaj nakon donošenja pokušavaju prikriti proglašavajući ga poslovnom tajnom zbog čega ga tobože ne moraju objaviti. Ovakvu praksu pojedinih, na sreću malobrojnih poslodavaca, smatramo nezakonitom i neodrživom. Prema mišljenju autora ovoga rada, osnove i mjerila za isplatu plaće i drugih materijalnih prava trebali bi biti utvrđeni pravilnikom o radu, što znači da bi trebali biti njegov sastavni dio. Takvom mišljenju u prilog govore i članci 26. i 90. ZOR-a koji izrijekom propisuju: „poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je donijeti i objaviti pravilnik o radu kojim se uređuju plaće, ... i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod toga poslodavca, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnom ugovorom. Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu utvrđenom propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu. Ako osnove i mjerila za isplatu plaće nisu uređeni kolektivnim ugovorom, poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan ih je utvrditi pravilnikom o radu. Ako osnove i mjerila za isplatu plaće nisu uređeni kolektivnim ugovorom, poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan ih je utvrditi pravilnikom o radu“.*

Dakle, ZOR izrijekom obvezuje poslodavce da plaća odnosno osnove i mjerila za isplatu plaća budu utvrđeni pravilnikom o radu što znači da bi morali biti i sastavni dio toga, a ne nekog drugog posebnog pravilnika.

Nadalje, kada bi se čak i složili s uređenjem osnova i mjerila za isplatu plaća u posebnim pravilnicima, a ne u pravilniku o plaći, i kada bi se također složili sa odlukama takvih poslodavaca da je cijeli tekst takvih posebnih pravilnika poslovna tajna (s čim se autor ovoga rada ne može složiti), postavlja se pitanje krše li takvi poslodavci ZOR u dijelu u kojem on propisuje obvezu donošenja i objavljivanja pravilnika o radu, koji između ostaloga uređuje i plaću odnosno osnove i mjerila za isplatu plaća (čl. 26. i 90.)!? U slučaju kada pojedini poslodavci izbjegavaju objaviti pravilnike o plaći jer su oni tobože proglašeni poslovnom tajnom, oproblemizira se pitanje zakonitosti stupanja na snagu, a time i primjene takvog posebnog

* <https://lider.media/znanja/pravilnik-o-radu-dobro-ga-je-donijeti-jer-sprjecava-mnogenezporazume/>

* Zakon o radu, članak 26. i 90.

pravilnika o plaći. Autor ovoga rada smatra da neobjavlivanjem bilo kojeg pravilnika, a posebice onog koji svojim sadržajem dira u zakonom propisani obvezni sadržaj pravilnika o radu, takav pravilnik nije mogaop stupiti na snagu i biti primijenjen. Argumentacija ovakvog stajališta potanje je navedena u prethodnom poglavlju 2.2. ovoga rada.

2.4. Stupanje na snagu i prestanak pravilnika o radu

Zakon o radu u članku 27. stavku 3. uređuje da pravilnik o radu ne može stupiti na snagu prije isteka roka od osam dana od dana njegovog objavljivanja. U pravilniku o radu mora se naznačiti dan stupanja na snagu, a pravilnik o radu prema čl. 27. st. 3. ZOR-a ne može stupiti na snagu prije isteka roka od osam dana od dana objave (Učur i sur., 2018).

ZOR dakle izrijekom propisuje kako i kada pravilnik o radu stupa na snagu ali ne propisuje postupak stavljanja toga pravilnika izvan snage. Stoga je logično zaključiti da se taj postupak treba provesti na isti način kao i postupak propisan za donošenje pravilnika o radu, što bi uključivalo i prethodno savjetovanje s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom ako radničko vijeće kod poslodavca nije utemeljeno. Tome u prilog govori i mišljenje Ministarstva rada i mirovinskog sustava od 24.10.2014. godine.

3. POSLJEDICE ZA PROPUSTE POSLODAVCA

Zakonom propisanim sankcijama štite se prava i obveze sudionika radnog odnosa. Jedna vrsta navedenih sankcija jesu i upravne mjere propisane člankom 226. Zakona o radu. One nemaju kaznenu nartav, nemaju punitativni karakter i ne predstavljaju prikrivene kaznenesankcije za poslodavca. Stoga o njima ne možemo govoriti kao o kaznenim sankcijama i same za sebe nisu oblik ni način kažnjavanja poslodavaca (Učur i sur., 2018).

ZOR u članku 226. propisuje da će u provedbi inspeksijskog nadzora u području rada, inspektor usmenim rješenjem u zapisniku poslodavcu narediti da u ostavljenom roku, između ostaloga donese i objavi pravilnik o radu ili da pravilnikom uredi pitanja koja pravilnikom moraju biti uređena, sukladno članku 26. stavku 1. toga zakona. Inspeksijskim se nadzorom štite radnici ako su im ugrožena ili povrijeđena njihova prava, a poslodavce se ne izlaže pretjeranoj represiji nego im se tek prijeti prekršajnom kaznom ako ne postupe po nalogu inspektora rada.

ZOR u svojoj posebnoj glavi VIII propisuje i prekršajne odredbe za lakše, teže i najteže prekršaje poslodavaca. Tako se primjerice, člankom 228. ZOR-a težim prekršajem poslodavca smatra njegovo nesavjetovanje s

radničkim vijećem o pitanjima o kojima je dužan savjetovati se na način propisan tim zakonom, a za takav teži prekršaj poslodavcu pravnoj osobi propisana je novčana kazna od 31.000,00 do 60.000,00 kuna, dok je za odgovornu osobu toga poslodavca i za poslodavca fizičku osobu propisana novčana kazna u iznosu od 4.000,00 do 6.000,00 kuna.

Prekršajne odredbe obvezni su dio zakonskog propisa koji uređuje obvezujuće odnose tj. utvrđuje naređujuće ili zabranjujuće odredbe. Prekršajno sankcioniranje poslodavaca koji krše, povrijeđuju i ugrožavaju temeljna radnička prava, poput prava na odmore, radno vrijeme i druga, ne zadovoljava. Ranije je za slična protupravna ponašanja bila predviđena i kaznena odgovornost no niti to se nije pokazalo učinkovitim rješenjem, slijedom čega je današnja kaznenopravna zaštita radničkih prava svedena na ostatke ostataka, opskurna i segmentirana. Nastavno, novac od naplaćenih novčanih kazni za prekršaje iz sfere radnog prava, ne ide u korist radnika niti za zaštitu njihovih prava, nego u državni proračun (Učur i sur., 2018).

4. ZAKLJUČAK

Zakonska obveza donošenja i objavljivanja pravilnika o radu ne odnosi se na sve poslodavce. Na donošenje i objavljivanje pravilnika o radu ZOR obvezuje samo one pravne i na fizičke osobe koje zapošljavaju najmanje dvadeset radnika, smatrajući pri tom da oni poslodavci koji zapošljavaju manje od dvadeset radnika nemaju potrebu donositi pravilnik o radu.

Zakon definira i obvezni sadržaj pravilnika o radu ali daje mogućnost poslodavcu da njime uredi i druga pitanja koja smatra važnim za radnike zaposlene kod tog poslodavca. ZOR uređuje i postupak donošenja pravilnika o radu uključujući u njega i radničko vijeće barem u za poslodavca neobvezujućoj savjetodavnoj ulozi. Zanimljivo je da zakon istovremeno propušta urediti i postupak stavljanja izvan snage pravilnika o radu.

Kako je radno pravo jedno od najznačajnijih i najrazvijenijih grana prava s pregrešt pravnih izvora, nije čudno da su ponekad određena prava radnika različito uređena u različitim izvorima radnog prava. U takvoj situaciji, ako je neko pravo radnika različito uređeno zakonom, pravilnikom o radu, kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca i/ili ugovorom o radu, dolazi do izražaja specifičnost radnog prava. Tada se naime ima primijeniti ono pravo koje je za radnika povoljnije, osim ako Zakonom o radu ili posebnim zakonom nije drukčije određeno. Zbog toga, poslodavci ne smiju olako pristupiti obvezi donošenja i objavljivanja pravilnika o radu. Dok je pravilnik o radu na snazi i poslodavac i radnik su dužni pridržavati se njegovih odredbi, a poslodavac ih je obvezan na jednak način primjenjivati prema svim svojim radnicima.

Ipak, samo prekršajno sankcioniranje poslodavaca koji krše, povrijeđuju i ugrožavaju temeljna radnička prava, kako to propisuje ZOR, ne zadovoljava. Prekršajem se povrijeđuje javni poredak, društvena disciplina ili druge društvene vrijednosti koje nisu zaštićene kaznenopravno. Cijeneći kaznenopravni okvir kojim su zaštićena prava radnika iz i u svezi s radnim odnosom, tek malen broj nezakonitih ponašanja poslodavaca trebalo bi predvidjeti kao prekrašaj (Učur i sur., 2018).

LITERATURA

1. Herman, V., Čupurdija, M., 2011. Osnove radnog prava. Vukovar: Veleučilište Lavoslav Ružička u Vukovaru
2. <https://lider.media/znanja/pravilnik-o-radu-dobro-ga-je-donijeti-je-sprjecava-mnoge-nesporazume/> (pristup: 13.05.2019.)
3. <https://www.teb.hr/novosti/2015/zaposljavate-li-20-i-vise-radnika/> (pristup: 13.05.2019.)
4. Pravilnik o načinu objave pravilnika o radu (2014), Zagreb, Narodne novine
5. Učur, M., Zlatović, D., Moslavac, B., Malenica i I., Čupurdija, M., 2018. Veliki komentar Zakona o radu. Rijeka: Libertin naklada
6. Zakon o pravu na pristup informacijama (2013 i 2015), Zagreb, Narodne novine
7. Zakon o radu (2014 i 2017), Zagreb, Narodne novine