

Radna i socijalna prava zaposlenih u nepunom radnom vremenu u Hrvatskoj

MARIJA ZUBER*
Računovodstvo i financije
Zagreb, Hrvatska

Stručni rad
UDK: 349.2/.3 : 331.312.82
Primljeno: rujan 2005.

Unatoč izraženim potrebama tržišta rada za različitim oblicima radnog angažiranja fizičkih osoba u manjem opsegu od punog radnog vremena, rad u nepunom radnom vremenu u Hrvatskoj se još uvijek ne koristi u mjeri koja bi snažnije poticala smanjivanje stope nezaposlenosti. U prilog tome govore pokazatelji razvijenih zemalja Europe čije su relativno niske stope nezaposlenosti (niske u odnosu na Hrvatsku), jednim dijelom i rezultat većeg učešća rada s nepunim radnim vremenom.

Propisi radnog i socijalnog prava u Hrvatskoj poznaju institut rada s nepunim radnim vremenom, ali razrada tog instituta nije cjelovita. Radno i socijalno zakonodavstvo regulira neka prava radnika zaposlenih u nepunom radnom vremenu jednako kao i za radnike koji rade s punim radnim vremenom, a neka prava su određena razmjerno trajanju nepunog u odnosu na puno radno vrijeme. Pri tome zakonodavna regulativa nepunog radnog vremena nije ni dosljedna ni poticajna.

Ključne riječi: radni odnos u nepunom radnom vremenu, trajanje nepunog radnog vremena, raspored nepunog radnog vremena, prava iz radnog odnosa, socijalna prava.

UVOD

Sve su izraženiji zahtjevi za povećanje svih oblika fleksibilnosti radne snage na tržištu rada u Hrvatskoj. Rigidnost tržišta rada i slaba pokretljivost radne snage povezana s nepovoljnim poslovnim okruženjem i strogim propisima o zaštiti zaposlenja, smatra se uzrokom visoke stope nezaposlenosti (Rutkowski, 2003.). Prema podacima iz godišnjih anketa radne snage, stopa nezaposlenosti u Hrvatskoj se od konca 2002. g. stabilizirala na razini oko 14%.

Na tržištu rada se prepoznaje interes, posebno malih poslodavaca, za zasnivanje radnog odnosa s radnikom na svega par sati tjedno. Tako npr. poslodavci ugostitelji imaju potrebu za dodatnim radnicima samo petkom i subotom uvečer ili samo vikendom. U nekim djelatnostima se traže radnici samo za rad u određenim danima u tjednu. Tržišna utakmica i od poslodavaca i od radnika zahtijeva prilagođavanje novim uvjetima kojima je cilj prilagodba potrebama tržišta i racionalizacija troškova poslovanja.

* Marija Zuber, Računovodstvo i financije/ Accounting and Finance, Jakova Gotovca 1/II, 10 000 Zagreb, Hrvatska/Croatia, mzuber@rif.hr

U postupku pridruživanja Hrvatske Europskoj uniji i prilagodbe radnog i socijalnog zakonodavstva, Hrvatska će morati uvažiti direktive i preporuke Europske unije, između ostalog i u dijelu kojim se regulira *part-time work* - rad s nepunim radnim vremenom (EC, 1997.). Motiv za uvažavanje preporuka Europske Komisije nije samo u formalnoj prilagodbi pravne regulative, već primarno u nužnosti poduzimanja mjera koje će nezaposlenima olakšati ulazak u svijet rada.

Prvo poglavlje članka sadrži pregled učešća rada s nepunim radnim vremenom u ukupnom broju zaposlenih u Hrvatskoj i u tridesetak zemalja Europe, od kojih su većina članice Europske unije. U drugom i trećem poglavlju analizirana je normativna regulativa zapošljavanja s nepunim radnim vremenom u važećem radnom zakonodavstvu, s posebnim naglaskom na manjkavosti u propisima. Četvrti je dio posvećen analizi socijalnih prava osoba koje rade u nepunom radnom vremenu, također s namjerom ukazivanja na nedostatke sadašnjeg normativnog uređivanja tih prava.

ZAPOSLENOST S NEPUNIM RADNIM VREMENOM U HRVATSKOJ I U DRUGIM ZEMLJAMA

Puno radno vrijeme prema čl. 30. Zakona o radu¹ u Hrvatskoj iznosi najviše 40 sati tjedno. Zakon o radu kao opći propis radnog prava omogućava da se drugim izvorima radnog prava (kolektivni ugovor, sporazum

sklopljen između radničkog vijeća i poslodavca i/ili ugovor o radu) ugovori i manji opseg punog tjednog radnog vremena. Socijalni partneri na tržištu rada Hrvatske gotovo i ne koriste mogućnost ugovaranja manjeg opsega tjednog fonda sati kao punog radnog vremena, tako da je 40-satno tjedno radno vrijeme pravilo u Hrvatskoj.

Rad kraći od 40 sati tjedno može biti rad u nepunom radnom vremenu ili rad u skraćenom radnom vremenu. Nepuno i skraćeno radno vrijeme u Hrvatskoj nisu sinonimi. Skraćeno radno vrijeme je zaštitni institut.² Nepuno radno vrijeme nije u funkciji zaštite radnika, već posljedica objektivnih potreba tržišta rada.

Unatoč visokoj stopi nezaposlenosti, u Hrvatskoj je 2004.g. samo 8,7% ukupno zaposlenih osoba, radilo kraće od punog radnog vremena (tablica 1.). Treba imati na umu da ovaj podatak uključuje i osobe koje rade sa skraćenim radnim vremenom, kao i osobe koje obavljaju samostalnu djelatnost osobnim radom (obrtnici, samostalna zanimanja, poljoprivrednici). Stvarni broj osoba u radnom odnosu s nepunim radnim vremenom zbog potreba tržišta rada, u Hrvatskoj čini tek manji dio od ovih 8,7%.

Radni odnos s nepunim radnim vremenom se u Hrvatskoj još uvijek malo koristi. Najzastupljeniji je u osnovnom i srednjem obrazovanju, kao posljedica traženog broja sati nastave određenog predmeta koji diktiraju nastavni programi. U gospodarskim djelatnostima se rad s nepunim radnim vremenom veoma rijetko koristi. Umjesto

¹ U tekstu se koristi numeracija članaka Zakona o radu objavljenog u Narodnim novinama 38/1995., 54/1995.-ispr., 65/1995.-ispr., 17/2001., 82/2001., 114/2003., 142/2003.-ispr. i 30/2004., a koji su u pročišćenom tekstu Zakona o radu naknadno izmijenjeni. Pročišćeni tekst Zakona o radu je objavljen u Narodnim novinama 137/2004.

² Skraćeno radno vrijeme je uvijek posljedica nekih okolnosti zbog kojih radnik uživa posebnu zaštitu (npr. skraćeno radno vrijeme prema čl. 32. Zakona o radu za radnike koji rade na poslovima na kojima ih ni uz provedene mjere zaštite na radu nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja ili pravo na skraćeno radno vrijeme prema čl. 66. Zakona o radu za roditelje koji koriste pravo po osnovi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju). Različito od nepunog radnog vremena, radnici koji rade u skraćenom radnom vremenu sva prava iz radnog odnosa ostvaruju jednako kao radnici koji rade u punom radnom vremenu.

sklapanja ugovora o radu s nepunim radnim vremenom, koristi se ugovor o djelu, često i nezakonito, jer se sklapa za obavljanje poslova s obilježjima radnog odnosa (Zuber, 2004.).

Relativno nizak postotak zaposlenih s nepunim radnim vremenom u ukupnom broju zaposlenih karakterizira i druge tranzicijske zemlje, čak i nove članice Europske unije.

U razvijenim zemljama Europe, posebno u skandinavskim zemljama, različiti oblici rada u nepunom radnom vremenu prelaze 20% udjela u ukupnoj zaposlenosti

stanovništva. Prema definiciji Međunarodne organizacije rada, rad kraći od 36 sati tjedno smatra se radom u nepunom radnom vremenu. U zemljama Europske unije radnici zaposleni s nepunim radnim vremenom prosječno rade 25 sati tjedno (Marinković Drača, 2005.). U pravilu, što je tržište rada razvijenije, to je manje zastupljen klasičan oblik zasnivanja radnog odnosa s punim radnim vremenom. Kao što možemo vidjeti iz tablice 1., relativno najviše zaposlenih na nepuno radno vrijeme je u Nizozemskoj, čak više od 45%. U toj zemlji čak tri četvrtine zaposlenih žena radi s nepunim radnim vremenom.

Tablica 1.

Udio nezaposlenih u radnoj snazi i udio zaposlenih na nepuno radno vrijeme u ukupnoj zaposlenosti 2004. g. (%)

Zemlja	Udio nezaposlenih u radnoj snazi			Udio zaposlenih na nepotpuno radno vrijeme u ukupnoj zaposlenosti		
	Ukupno	Muškarci	Žene	Ukupno	Muškarci	Žene
Austrija	4,5	3,9	5,2	21,9	5,7	41,3
Belgija	7,8	7,0	8,8	21,6	6,8	41,0
Bugarska	11,9	12,2	11,5	3,1	2,7	3,4
Cipar	5,0	4,0	6,3	8,7	5,2	13,2
Češka	8,3	7,1	9,9	5,0	2,3	8,5
Danska	5,4	5,1	5,6	22,5	12,5	33,9
Estonija	9,2	10,3	8,1	7,8	5,0	10,7
Finska	8,8	8,7	8,9	13,1	8,7	17,8
Francuska	9,7	8,8	10,7	16,6	5,2	30,0
Grčka	10,5	6,6	16,2	4,6	2,2	8,6
Hrvatska	13,8	12,2	15,7	8,7	6,8	11,1
Irska	4,5	4,9	3,9	16,9	6,1	31,9
Italija	8,0	6,4	10,5	12,7	4,9	24,9
Latvija	9,8	9,2	10,3	10,5	7,8	13,5
Litva	10,8	10,3	11,3	8,7	6,9	10,4
Luksemburg	4,2	3,4	5,3	17,8	2,4	40,2
Mađarska	5,9	5,8	6,0	4,6	3,2	6,2
Malta	7,3	6,9	8,3	8,1	4,0	17,8
Nizozemska	4,6	4,3	4,8	45,6	22,5	74,8
Njemačka	9,5	8,7	10,5	22,3	6,5	41,6
Poljska	18,8	18,0	19,7	10,0	8,1	13,4
Portugal	6,7	5,9	7,6	11,2	7,0	16,1
Rumunjska	7,1	8,2	5,9	10,2	9,7	10,8
Slovačka	18,0	17,0	19,3	2,7	1,4	4,2
Slovenija	6,0	5,6	6,5	9,6	7,7	11,7
Španjolska	11,0	8,1	15,0	8,9	2,8	18,3
Švedska	6,3	6,5	6,1	23,9	12,4	36,4
Ujedinjeno Kraljevstvo	4,7	5,1	4,2	26,2	10,6	44,2

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2005.

Zemlje s nižim stopama nezaposlenosti u pravilu imaju veći udio zaposlenih s nepunim radnim vremenom u ukupnom broju zaposlenih osoba. Veći broj osoba dijeli raspoloživa radna mjesta. Pri tome je u svim zemljama, bez iznimke, relativno više žena koje rade u nepunom radnom vremenu, nego muškaraca. Ovaj je podatak istovjetan i za Hrvatsku, jer od ukupno zaposlenih žena njih 11,1% radi s nepunim radnim vremenom, a od ukupno zaposlenih muškaraca njih 6,8% radi u nepunom radnom vremenu.

Nepuno radno vrijeme je gotovo uvijek vezano za manje zahtjevne poslove, na kojima su i kod nas i u drugim zemljama, zastupljenije žene. Podaci iz godišnjih Anкета o radnoj snazi za prethodne tri godine ukazuju da je relativno najviše zaposlenih s nepunim radnim vremenom u poljoprivredi, slijede uslužne djelatnosti, a relativno je najmanje zaposlenih s nepunim radnim vremenom u industrijskim djelatnostima. Rad s nepunim radnim vremenom u Hrvatskoj u pravilu nije svojevoljni izbor osobe koja radi kraće, već primarno posljedica nedovoljnog opsega posla. U većini zemalja Europske zajednice rad u nepunom radnom vremenu je svojevoljni izbor tih osoba, koje svoju obiteljsku situaciju, brigu o djeci i druge okolnosti, usklađuju s odgovarajućim vremenom radnog angažiranja.

NEPUNO RADNO VRIJEME KAO INSTITUT RADNOG PRAVA

Ugovor o radu za nepuno radno vrijeme

Rad radnika u nepunom radnom vremenu je rezultat objektivnih potreba poslodavca i pristanka radnika da radi u nepunom radnom vremenu. Ako poslodavac

na određenom radnom mjestu odnosno poslovima nema dovoljno posla za puno radno vrijeme, može s radnikom koji prihvati takvu ponudu sklopiti ugovor o radu s nepunim tjednim radnim vremenom. Nepuno radno vrijeme je rezultat potrebe poslodavca, ali je zasnivanje radnog odnosa moguće tek uz obostranu ugovornu volju i radnika i poslodavca. Ono može odgovarati i radniku, bilo zbog obiteljskih ili drugih razloga.

Radnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod jednog poslodavca, može za razliku od punog radnog vremena sklopiti ugovor s drugim poslodavcem. Nema zapreke da radnik radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili čak kod tri poslodavca, s tim da ukupno ugovoreno radno vrijeme kod svih poslodavaca ne prelazi 40 sati tjedno.

Ugovor o radu za rad s nepunim radnim vremenom mora se sklopiti u pisanom obliku. Obvezni sadržaj ugovora o radu za rad u nepunom radnom vremenu je identičan obveznom sadržaju ugovora za rad u punom radnom vremenu. I taj ugovor može biti ugovor na neodređeno vrijeme, što je pravilo, ili ugovor na određeno vrijeme, kao iznimka dozvoljena u slučajevima propisanim čl. 10. Zakona o radu.

Opseg rada u nepunom radnom vremenu uvijek se određuje u odnosu na puno radno vrijeme. Ovisno o potrebama posla i volji radnika, poslodavac i radnik samostalno ugovaraju tjedni fond nepunog radnog vremena. Najkraće moguće trajanje radnog odnosa u nepunom radnom vremenu iznosi jedan sat tjedno³.

Iznimka od svojevoljnog sklapanja ugovora o radu za rad u nepunom radnom vremenu su osobe sa statusom invalida

³ U Zakonu o radu nema odredbe o najkraćem trajanju nepunog radnog vremena. No, s obzirom da je puno radno vrijeme određeno u opsegu od najviše 40 sati tjedno (čl. 30.), a nepuno radno vrijeme je definirano kao rad kraći od punog radnog vremena (čl. 31.), proizlazi da je najkraće trajanje nepunog radnog vremena najmanja jedinica u kojoj je određeno puno tjedno radno vrijeme, tj. jedan sat tjedno.

rada kojima je na temelju Zakona o mirovinskom osiguranju nastavno od 1. siječnja 1999.g. pravo na naknadu plaće za rad u skraćenom radnom vremenu silom zakona prevedeno u pravo na invalidsku mirovinu zbog profesionalne nesposobnosti za rad. Ove osobe nisu svojevrijedno izabrale rad u nepunom radnom vremenu, već im je zakonodavac na temelju rješenja o smanjenoj ili izmijenjenoj radnoj sposobnosti, nametnuo rad u nepunom radnom vremenu kao zamjenu za pravo na rad u skraćenom radnom vremenu.⁴

I za sklapanje ugovora o radu s nepunim radnim vremenom vrijede ograničenja slobode ugovaranja propisana čl. 8. Zakona o radu. Naime, prema odredbama čl. 8. Zakona o radu, u slučaju kad radnik i poslodavac sklope neki drugi ugovor, a ne ugovor o radu, za poslove koji s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca imaju obilježje radnog odnosa, smatra se da su sklopili ugovor o radu, osim ako poslodavac ne dokaže suprotno. Unatoč činjenici da se prema važećim propisima i na zarađke koje se ostvaruju izvan radnog odnosa plaća porez na dohodak i doprinosi iz drugog dohotka (drugi dohodak je primitak ostvaren izvan radnog odnosa), sklapanje ugovora o djelu ili nekog drugog ugovora

umjesto ugovora o radu predstavlja povredu imperativnih odredbi Zakona o radu. Pri tome je nevažan opseg posla i vremenska potreba za takvim radom. Često se sklapanje ugovora o djelu obrazlaže činjenicom da je opseg posla nedovoljan za radni odnos, da potrebe za radom određenog radnika nisu svakodnevnne, da je rad samo povremen i sl. Baš za takve potrebe poslodavca predviđen je institut rada s nepunim radnim vremenom.

Obveza prijave radnika zaposlenog na nepuno vrijeme nadležnim tijelima mirovinskog i zdravstvenog osiguranja

Poslodavac koji je s radnikom sklopio ugovor o radu za rad u nepunom radnom vremenu, obvezan je prijaviti ga nadležnim tijelima mirovinskog i zdravstvenog osiguranja u roku 15 dana od dana zasnivanja radnog odnosa. Poslodavac je dužan radniku uručiti primjerak prijave na mirovinsko i zdravstveno osiguranje.⁵

U odnosu na prijavu u sustav mirovinskog osiguranja radnika koji radi u punom radnom vremenu, posebnost prijave radnika u nepunom radnom vremenu sadržana je u obvezi iskazivanja fonda sati za koji se

⁴ Prema propisima o mirovinskom osiguranju koji su se primjenjivali do 31. prosinca 1998.g. osiguranci kod kojih je nastupilo smanjenje radne sposobnosti ali je postojala preostala radna sposobnost, imali su pravo raditi s radnim vremenom koje odgovara toj preostaloj ili izmijenjenoj radnoj sposobnosti (pravo na rad u skraćenom radnom vremenu). Osim toga, mogli su ostvariti pravo na raspoređivanje na drugo radno mjesto, pravo na prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju ako je ona potrebna, te pravo na novčane naknade u vezi s korištenjem tih prava. Novim Zakonom o mirovinskom osiguranju koji se primjenjuje od 1. siječnja 1999.g. neka od tih prava su ukinuta, a neka zamijenjena drugim institutima. Korisnicima koji su prema ranijim propisima ostvarili pravo na temelju preostale radne sposobnosti, neposredne opasnosti od invalidnosti i izmijenjene radne sposobnosti, ta su prava temeljem čl. 174. Zakona o mirovinskom osiguranju po službenoj dužnosti prevedena u invalidsku mirovinu zbog profesionalne nesposobnosti za rad. Osobe koje su prema ranijim mirovinskim propisima stekle pravo na rad u skraćenom radnom vremenu, mogle su kod poslodavca nastaviti raditi u nepunom ili u punom radnom vremenu.

⁵ Obveza prijave radnika nadležnim tijelima mirovinskog osiguranja propisana je čl. 98., a rokovi za prijavu čl. 101. Zakona o mirovinskom osiguranju. Obveza poslodavca i rokovi za prijavu radnika nadležnom tijelu zdravstvenog osiguranja propisani su čl. 101. Zakona o zdravstvenom osiguranju. Obveza poslodavca da u roku 15 dana od dana od sklapanja ugovora o radu ili uručanja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno od dana početka rada, radniku uruči primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje, propisana je čl. 11. st. 5. Zakona o radu.

zasniva radni odnos.⁶ Prijava fonda sati tjednog radnog vremena izravno utječe na opseg mirovinskog staža koji će se radniku priznati po osnovi radnog odnosa s nepunim radnim vremenom.

Radnik stječe status zdravstvenog osiguranika prijavom od strane poslodavca s kojim je kao prvim zasnovao radni odnos, nezavisno od ugovorenog fonda tjednog radnog vremena. Neovisno o opsegu nepunog radnog vremena, radnik dobiva iskaznicu zdravstvenog osiguranika i mogućnost prijave uzdržavanih članova obitelji u sustav zdravstvenog osiguranja.

O ostvarivanju prava u sustavima obveznih socijalnih osiguranja za radnika koji radi u nepunom radnom vremenu, bit će riječ u poglavlju 4.

PRAVA IZ RADNOG ODNOSA RADNIKA KOJI RADI U NEPUNOM RADNOM VREMENU

Raspored nepunog radnog vremena i rad duži od ugovorenog

Sva pravila propisana za donošenje odluke o rasporedu radnog vremena koja su propisana za radnike u punom radnom vremenu, vrijede i za radnike u nepunom radnom vremenu (Zuber, 2004.).

Pravilo je da o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac (čl. 34. Zakona o radu). Ako je raspored radnog vremena određen posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu, poslodavac je pri odlučivanju o organizaciji procesa rada i rasporedu rada radnika, dužan pridržavati se odredbi tih akata. Ako je kod poslodavca

utemeljeno radničko vijeće ili ako ovlasti radničkog vijeća ima sindikalni povjerenik, poslodavac je prije donošenja odluke o rasporedu radnog vremena dužan provesti postupak savjetovanja s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom (čl. 145. st. 2. Zakona o radu).

Pri donošenju odluke o rasporedu radnog vremena poslodavac je dužan, osim zahtjeva koji proizlaze iz prirode tehnološkog procesa i potreba organizacije rada, pridržavati se zakonom propisanih ograničenja o:

- najdužem trajanju dnevnog radnog vremena i o obveznom odmoru radnika između dva radna dana - radnik ima pravo na odmor između dva radna dana od najmanje 12 sati, iz čega proizlazi da dnevno radno vrijeme ne smije iznositi duže od 12 sati; iznimno u slučaju sezonskih poslova u poljoprivredi, trgovini i neindustrijskim djelatnostima odmor može iznositi najmanje 10 sati dnevno, a u slučaju sezonskog rada u industriji takav režim rada s pauzom između dva radna dana od 10 sati, može trajati najduže 60 dana⁷;
- obveznom tjednom odmoru radnika - čl. 38. Zakona o radu propisano je da radnik ima pravo na najmanje jedan dan tjednog odmora i da je to u pravilu nedjelja.

Nabrojana ograničenja jednako vrijede za radnike u nepunom i u punom radnom vremenu. U okviru ovih ograničenja poslodavac donosi odluku o rasporedu radnog vremena i o tome pisanom odlukom obavještava radnika. Poslodavac je dužan najmanje tjedan dana unaprijed obavijestiti radnika o rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

⁶ Taj se podatak navodi u obrascu M-1P na kojem poslodavac prijavljuje radnika nadležnim tijelima mirovinskog osiguranja. Sadržaj obrasca M-1P propisan je Pravilnikom o vođenju matične evidencije Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje.

⁷ Pravo radnika na odmor između dva uzastopna radna dana propisano je čl. 37., a trajanje rada u slučaju preraspodjele radnog vremena, čl. 35. Zakona o radu.

Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu ne mora raditi sve radne dane u tjednu. Ovisno o tjednom fondu sati, njegov rad može biti raspoređen u jedan, dva ili više radnih dana, a najviše u šest radnih dana. Ako je npr. ugovoren fond sati u iznosu polovine punog radnog vremena, poslodavac može fond od 20 sati tjednog radnog vremena rasporediti u samo dva radna dana, a ovisno o potrebi posla može ga rasporediti i u šest radnih dana u tjednu. Radno vrijeme može biti raspoređeno tako da radni dani imaju različit broj radnih sati.

Poslodavac može od radnika koji radi u nepunom radnom vremenu zahtijevati da u određenom tjednu radi duže od ugovorenog fonda radnog vremena. Takav rad se u smislu čl. 33. Zakona o radu ne smatra prekovremenim radom, jer je prekovremeni rad definiran kao rad u trajanju dužem od punog radnog vremena. Zbog toga što se takav rad ne smatra prekovremenim, mišljenja sam da je za produženje trajanja rada iznad ugovorenog tjednog fonda sati, potreban pristanak radnika ili drugi zaštitni mehanizam koji bi sprečavao zloporabu instituta nepunog radnog vremena.⁸

Kako se rad duži od ugovorenog fonda nepunog radnog vremena ne smatra prekovremenim, poslodavac ga nema obvezu plaćati uvećano u odnosu na redovni rad. Dodatni sati tjednog rada plaćaju se u tom slučaju jednako kao i redovni rad, iako radniku koji je ugovorio određeni tjedni fond sati, to nije redovan, nego dodatni rad.⁹

U vezi s preraspodjelom radnog vremena, Zakon o radu određuje obvezu poslodavca da prije uvođenja preraspodjele radnog

vremena od određenih kategorija radnika prethodno pribavi pisani pristanak za rad u preraspodijeljenom radnom vremenu. Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu samo kod jednog poslodavca ne uživa takav oblik zaštite i poslodavac ne mora pribaviti njegov pristanak za rad u preraspodjeli.

Odmori i dopusti radnika koji radi u nepunom radnom vremenu

Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu ima za svaki radni dan u kojem rad traje duže od šest sati, pravo na stanku u trajanju od pola sata. Stanka se ubraja u radno vrijeme. Za radne dane u kojima rad traje kraće od šest sati dnevno, radnik po Zakonu o radu nema pravo na dnevnu stanku, ali će ostvariti to pravo ako je ono propisano drugim izvorom radnog prava koji obvezuje poslodavca (pravilnik o radu, kolektivni ugovor i/ili ugovor o radu).

Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu ima pravo na godišnji odmor i pravo na dane plaćenog dopusta u jednakom trajanju kao i radnici koji rade u punom radnom vremenu. Njihovo će se pravo razlikovati jedino pri isplati naknade plaće za korištenje godišnjeg odmora odnosno plaćenog dopusta, jer će radnik koji radi s nepunim radnim vremenom ostvariti pravo na naknadu plaće samo za sate koje bi radio u nepunom radnom vremenu da ne koristi pravo na godišnji odmor ili plaćeni dopust.

U vezi s eventualnim pravom na regres za godišnji odmor, pravilo je da se u izvorima radnog prava regres za godišnji odmor najčešće određuje kao godišnja nagrada

⁸ U Zakonu o radu nema odredbi koje obvezuju poslodavca da od radnika pribavi pristanak za rad duži od ugovorenog fonda nepunog radnog vremena, ali ona, mišljenja sam, proizlazi iz prirode ugovornog radnog odnosa. Radnik je svojevrijedno pristao raditi određen broj sati nepunog radnog vremena, pa je i za izmjenu ugovorenog opsega tjednog fonda sati, nužan njegov dobrovoljni pristanak. Opširnije o tome, Zuber, 2004.

⁹ Samo ako je ugovorom o radu, pravilnikom o radu i/ili kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca propisano da se rad u trajanju preko ugovorenog tjednog fonda sati nepunog radnog vremena, plaća uvećano u odnosu na redovni rad, poslodavac ima obvezu radniku isplatiti dodatak u plaći po tom osnovu.

koja ne ovisi o iznosu plaće radnika, već se pravo na regres za godišnji odmor vezuje uz pravo na godišnji odmor. Stoga radnik koji radi u nepunom radnom vremenu načelno ima pravo na regres za godišnji odmor u jednakom iznosu kao i radnici koji rade s punim radnim vremenom. No, ako je izvorima radnog prava (kolektivni ugovor, pravilnik o radu i/ili ugovor o radu) određeno da se pravo na puni iznos regresa uvjetuje radom u punom radnom vremenu, radnik koji radi nepuno radno vrijeme ima pravo na svotu regresa razmjernu trajanju nepunog u odnosu na puno tjedno radno vrijeme.

Pravo na plaću, naknadu plaće i druga materijalna prava radnika zaposlenog na nepuno radno vrijeme

Radnik koji radi s nepunim radnim vremenom neka prava iz radnog odnosa ostvaruje u visini udjela nepunog radnog vremena u kojem je zaposlen u punom radnom vremenu, a neka prava u jednakom iznosu kao i radnici koji rade s punim radnim vremenom. Tako mu se npr. pravo na plaću u pravilu određuje u razmjernom iznosu odnosa nepunog i punog radnog vremena na istim poslovima, a pravo na naknadu troškova prijevoza za dolazak na posao i odlazak s posla jednako kao i radnicima koji rade s punim radnim vremenom.

Pravo na plaću

Plaća iskazana u bruto iznosu je obvezan uglavak ugovora o radu s nepunim radnim vremenom. Umjesto ugovaranja iznosa plaće u ugovoru o radu, ugovorne strane se mogu pozvati na odgovarajuće odredbe kolektivnog ugovora koji obvezuje poslodavca ili pravilnika o radu (za poslodavce s više od 20 zaposlenih). I radnika koji radi u nepunom radnom vremenu štiti institut najniže plaće propisan *Kolektivnim ugovorom o visini najniže plaće*¹⁰ koji je odlukom ministra nadležnog za poslove rada proširen na sve poslodavce u Hrvatskoj. Pri tome se za radnika koji radi u nepunom radnom vremenu najniža plaća određuje u razmjernom odnosu nepunog i punog tjednog radnog vremena. Tako npr. za radnika koji je ugovorio nepuno radno vrijeme od 10 sati tjedno, najniža plaća za 2006.g. ne može iznositi manje od 542,41 kn mjesečno u bruto iznosu.¹¹

Zbog propisane tehnike plaćanja poreza na dohodak, radnik u nepunom radnom vremenu koji je poslodavcu predao poreznu karticu PK¹², može pri isplati plaće koristiti pravo na puni iznos osobnog odbitka kao mjesečnu poreznu olakšicu, jednako kao i radnici koji rade s punim radnim vremenom. To znači da je utjecaj porezne olakšice na neto plaću u pravilu povoljniji radnicima koji rade u nepunom radnom vremenu¹³.

¹⁰ Kolektivni ugovor o visini najniže plaće obvezuje sve poslodavce koji zapošljavaju radnike i određuje da najniža mjesečna plaća za puno radno vrijeme ne može iznositi manje od najniže osnovice za plaćanje doprinosa za obvezno mirovinsko osiguranje. Najniža osnovica za plaćanje doprinosa za obvezno mirovinsko osiguranje se prema Zakonu o doprinosima za obvezna osiguranja za svaku kalendarsku godinu određuje u visini 35% od prosječne plaće ostvarene u Hrvatskoj u razdoblju siječanj – kolovoz prethodne godine prema podacima Državnog zavoda za statistiku.

¹¹ Najniža plaća za puno radno vrijeme za 2006.g. iznosi 2 169,65 kn mjesečno u bruto svoti.

¹² Porezna kartica PK je identifikacijska isprava koju izdaje Porezna uprava sukladno Zakonu o porezu na dohodak, radi korištenja osobnog odbitka kao dijela dohotka na koji se ne plaća porez na dohodak. Svaki porezni obveznik ima samo jednu karticu PK, a poreznu olakšicu može koristiti samo kod onog poslodavca kojem je predao poreznu karticu PK.

¹³ Na primjer, za radnika zaposlenog s punim radnim vremenom koji ostvaruje bruto plaću u visini 6 000,00 kn mjesečno, uz osobni odbitak od 1 600,00 kn i bez utjecaja prireza, neto plaća iznosi 4 320,00 kn mjesečno (6 000,00 kn – 1 200,00 kn doprinosa za mirovinsko osiguranje – 480,00 kn poreza na dohodak). Radniku koji na istim poslovima radi s polovinom punog radnog vremena i bruto plaćom od 3 000,00 kn, što je točno polovina bruto mjesečne plaće radnika koji radi s punim radnim vremenom, uz istu poreznu olakšicu, neto plaća iznosi

Radnik u nepunom radnom vremenu ima pravo na naknadu plaće za razdoblja kad iz opravdanih razloga ne radi, ali samo za sate odnosno dane koje bi radio da ne koristi to pravo.¹⁴ Npr. radnik koji radi s polovinom punog radnog vremena, tj. 20 sati tjedno, ima pravo na naknadu plaće za bolovanje za 20 sati, iako je cijeli tjedan na bolovanju. Isto je tako u vezi s pravom na naknadu plaće za godišnji odmor.

Pravo na naknade i potpore

U kolektivnim ugovorima i pravilnicima o radu propisana su prava radnika na razne oblike naknada, potpora, nagrada, pomoći i otpremnina. U pravilu je riječ o novčanim pravima koja su u jednakim iznosima određena za radnike koji rade u punom i za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu. Ako nije drugačije propisano izvorima radnog prava, radnik u nepunom radnom vremenu ima pravo na sve naknade, potpore i nagrade u jednakom iznosu kao i radnici koji rade u punom radnom vremenu.

Propisi koji uređuju dozvoljene neoporezive iznose naknada, potpora i nagrada koji se kao neoporezivi primici mogu isplaćivati osobama u radnom odnosu, ne razlikuju radnika zaposlenog s punim radnim vremenom od radnika zaposlenog s nepunim radnim vremenom. Za primjenu poreznih propisa je dovoljna činjenica da se radi o isplati propisanog primitka temeljem radnog odnosa, nezavisno od opsega ugovorenog radnog vremena. Stoga se radniku koji radi u nepunom radnom vremenu pod jednakim uvjetima i u istim iznosima kao i radnicima koji rade s punim radnim vre-

menom, mogu neoporezivo isplaćivati naknade troškova dolaska na posao i odlaska s posla, godišnje nagrade, jubilarne nagrade, potpore za bolovanje, potpore u slučaju invalidnosti, potpore u slučaju smrti člana uže obitelji i drugi neoporezivi primici.¹⁵

Otkazni rok i otpremnina za otkaz ugovora o radu

Ako je za stjecanje određenih prava radnika iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatraju se radom u punom radnom vremenu (čl. 31. st. 2. Zakona o radu). To znači da se sva prava iz radnog odnosa koja se određuju u odnosu na godinu rada kod istog poslodavca određuju prema kalendarskim godinama provedenim u radnom odnosu, nezavisno od dužine ostvarenog radnog staža u tom razdoblju. Najvažnija prava iz radnog odnosa koja se određuju prema godinama rada kod istog poslodavca su pravo na otkazni rok (čl. 113. Zakona o radu) i pravo na otpremninu zbog otkaza ugovora o radu bez krivnje radnika (čl. 118. Zakona o radu).

Pravo na otkazni rok radnika koji radi u nepunom radnom vremenu određuje se od provedenih godina rada kod tog poslodavca i iznosi od dva tjedna do tri mjeseca, jednako kao i za radnike koji rade u punom radnom vremenu. Za radnike starije od 50, odnosno starije od 55 godina koji su kod poslodavca proveli više do 20 godina, otkazni rok je duži. Tako će radnik koji je punih 20 godina radio s polovinom punog radnog vremena kod istog poslodavca i ima 10 godina radnog staža, imati pravo na otkazni

2 280,00 kn (3 000,00 kn – 600,00 kn doprinosa za mirovinsko osiguranje – 120,00 kn poreza na dohodak), što je više od polovine neto iznosa plaće radnika koji radi s punim radnim vremenom. To stoga što je osobni odbitak kao porezna olakšica jednak za radnika koji radi s punim i za radnika koji radi s nepunim radnim vremenom.

¹⁴ Čl. 31. st. 2. Zakona o zdravstvenom osiguranju.

¹⁵ Neoporezivi iznosi naknada, potpora i nagrada koje poslodavci mogu isplatiti osobama u radnom odnosu propisani su čl. 13. Pravilnika o porezu na dohodak.

rok od 3 mjeseca. No, za vrijeme otkaznog roka radnik i nadalje ima pravo na plaću ili naknadu plaće za fond sati ugovorenog nepunog radnog vremena.

Otpremnina za otkaz ugovora o radu se za radnika koji je kod poslodavca radio u nepunom radnom vremenu određuje od njegove plaće ostvarene za rad u nepunom radnom vremenu u posljednja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa. Radnik ima pravo na otpremninu u visini jedne trećine njegove prosječne plaće za svaku navršenu godinu rada kod istog poslodavca. Pri tome se kao navršene godine rada kod istog poslodavca računaju kalendarske godine provedene u radnom odnosu, a ne godine ostvarenog mirovinskog staža. Tako propisano određivanje prava na otpremninu je povoljno za radnika koji je radio u nepunom radnom vremenu, jer je kod nepunog radnog vremena kalendarsko trajanje rada uvijek duže od ostvarenog mirovinskog staža.¹⁶

SOCIJALNA PRAVA PO OSNOVU RADA U NEPUNOM RADNOM VREMENU

Doprinosi za socijalna osiguranja za nepuno radno vrijeme

Prema Zakonu o doprinosima za obvezna osiguranja obvezni doprinosi se obračunavaju na plaću koju poslodavac isplaćuje radniku, ali najmanje na iznos propisane najniže osnovice. Za radnika koji radi u nepunom radnom vremenu najniža osnovica za plaćanje doprinosa za mirovinsko osiguranje određena je razmjerno odnosu nepunog i punog radnog vremena (čl. 26. st. 2. Zakona o doprinosima za obvezna osiguranja). Dakle, ako radnik radi s polovi-

nom punog radnog vremena i najniža plaća i najniža osnovica za plaćanje doprinosa za mirovinsko osiguranje određena je u visini polovine najniže propisane osnovice za puno radno vrijeme. Ovo pravilo vrijedi samo za doprinose za mirovinsko osiguranje, i to i za mirovinski doprinos generacijske solidarnosti i za mirovinski doprinos individualne kapitalizirane štednje.

Osnovica za plaćanje doprinosa za zdravstveno osiguranje i doprinosa za zapošljavanje je drugačije određena. Najniža osnovica za plaćanje doprinosa za osnovno zdravstveno osiguranje, posebnog doprinosa za osiguranje od nesreće na radu i profesionalnog oboljenja i doprinosa za zapošljavanje za radnika koji u nepunom radnom vremenu radi samo kod jednog poslodavca ne može biti manja od najniže osnovice za plaćanje obveznih doprinosa propisane za rad u punom radnom vremenu (čl. 26. st. 3. Zakona o doprinosima za obvezna osiguranja i čl. 21. Pravilnika o doprinosima za obvezna osiguranja).

Razlozi propisivanja obveze plaćanja doprinosa za zdravstveno osiguranje najmanje na najnižu osnovicu određenu za puno radno vrijeme, sadržani su u činjenici da su prava iz zdravstvenog osiguranja u pravilu nedjeljiva. Radnik već samim zasnivanjem radnog odnosa na nepuno radno vrijeme stječe status zdravstvenog osiguranika nezavisno od ugovorenog fonda tjednog radnog vremena. No, nema opravdanja propisivanje obveze plaćanja doprinosa za zapošljavanje najmanje na najnižu osnovicu propisanu za puno radno vrijeme, jer prava u sustavu zapošljavanja nisu izjednačena za radnike koji rade u punom s radnicima koji rade u nepunom radnom vremenu.

¹⁶ Primjerice, radniku koji je kod istog poslodavca radio deset godina s polovinom punog radnog vremena i za to vrijeme ostvario pet godina mirovinskog staža, a kojem je bruto plaća za nepuno radno vrijeme u posljednja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa iznosila 2 000,00 kn mjesečno, otpremnina za otkaz ugovora o radu će biti određena u iznosu 10 x 666,67 kn, tj. u iznosu od 6 666,70 kn.

S obzirom da su osnovni zdravstveni doprinos, posebni doprinos za osiguranje od nesreće na radu i profesionalnog oboljenja i doprinos za zapošljavanje propisani kao doprinosi na plaću, tj. kao obveza poslodavca, povećano opterećenje ovim doprinosima ne utječe na iznos neto plaće radnika u nepunom radnom vremenu, ali poslodavcima povećava troškove rada. Zbog te je dodatne obveze poslodavcima manje privlačno zapošljavanje radnika u nepunom radnom vremenu.

Prava iz mirovinskog osiguranja

Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu ostvaruje pravo na mirovinski staž razmjerno odnosu nepunog i punog radnog vremena. Sati rada u nepunom radnom vremenu uspoređuju se sa satima koje bi radnik ostvario da radi u punom radnom vremenu u istom kalendarskom razdoblju, a dužina mirovinskog staža se izračunava kao razmjerni odnos. Npr. radnik koji godinu dana radi s polovinom punog radnog vremena, ostvaruje pravo na šest mjeseci mirovinskog staža. Iznimka su osobe s pravom na invalidsku mirovinu zbog profesionalne nesposobnosti za rad koje rade u nepunom radnom vremenu, a razliku do punog mirovinskog staža ostvaruju na teret Proračuna RH.¹⁷

Radnik koji na zahtjev poslodavca radi duže od ugovorenog tjednog fonda nepunog radnog vremena, neće automatski ostvariti pravo na razmjerno duži mirovinski staž. Priznavanje prava u mirovinskom osiguranju po osnovi rada dužeg od ugovorenog fonda nepunog radnog vremena, osiguranje je samo u slučaju kad poslodavac o toj činjenici obavijesti Hrvatski zavod za mi-

rovinsko osiguranje. Pravilnikom o vođenju matične evidencije Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje propisan je poseban obrazac M-3P na kojem je poslodavac obavezan obavijestiti Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje o promjenama koje se odnose na osiguranika i ostvarivanje prava u mirovinskom osiguranju. Između ostalih, na obrascu se iskazuju podaci o trajanju radnog vremena i promjeni radnog vremena. To znači da se u svakom slučaju povećanja i smanjenja fonda sati, o toj činjenici svaki put u roku od 15 dana od dana nastanka promjene, Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje mora ispostaviti obrazac M-3P. Mišljenja sam da je u ovom području nužna racionalizacija i da bi podatke o fondu nepunog radnog vremena u odnosu na puno radno vrijeme, radi utvrđivanja mirovinskog staža osiguranika, bilo dovoljno dostavljati jednom za kalendarsku godinu i to samo ako je bilo promjena u odnosu na podatke koji su ranije dostavljeni u matičnu evidenciju Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje.

Radnik koji uz rad u nepunom radnom vremenu ostvaruje primitke od drugog dohotka na koji se prema čl. 9. Zakona o doprinosima za obvezna osiguranja plaćaju obvezni doprinosi, može po tom osnovu ostvariti mirovinski staž. Taj se mirovinski staž pribraja stažu osiguranja ostvarenom temeljem radnog odnosa, pri čemu ukupni mirovinski staž za kalendarsku godinu može iznositi najviše 12 mjeseci. Na taj način radnik u radnom odnosu s nepunim radnim vremenom može dodatnim zaradama ostvarenim izvan radnog odnosa, ostvariti razliku do punog mirovinskog staža.

Pri tome treba upozoriti da iste svote doprinosa plaćenih temeljem radnog od-

¹⁷ Prema čl. 25. st. 6. Zakona o mirovinskom osiguranju korisnicima invalidske mirovine zbog profesionalne nesposobnosti za rad, u staž osiguranja se računa razdoblje provedeno u zaposlenju s nepunim radnim vremenom u trajanju koje odgovara dvostrukom vremenu provedenom u zaposlenju, ali najduže u trajanju do punog radnog vremena. Obveznik plaćanja doprinosa za osiguranike koji ostvaruju prava po tom osnovu je Republika Hrvatska (čl. 4. toč. 17.2. Zakona o doprinosima za obvezna osiguranja).

nosa i svote doprinosa plaćenih po osnovi dodatnih zarada izvan radnog odnosa, ne rezultiraju jednakim pravima u sustavu mirovinskog osiguranja. Ostvarivanje mirovinskog staža temeljem radnog odnosa isključivo je vezano uz trajanje nepunog radnog vremena u odnosu na puno radno vrijeme i ne ovisi o plaćenim doprinosima. Za osobe u radnom odnosu plaćeni doprinosi samo povećavaju mirovinsku osnovicu i buduću mirovinu, ali ne određuju dužinu mirovinskog staža. Nasuprot tome, mirovinski staž koji se ostvaruje temeljem zarada izvan radnog odnosa, primarno je određen svotom uplaćenih doprinosa. Zbog takvih različitih kriterija propisanih Zakonom o mirovinskom osiguranju, moguće je da se izvan radnog odnosa za manju svotu plaćenih mirovinskih doprinosa ostvari duži mirovinski staž, nego u radnom odnosu s nepunim radnim vremenom čak i uz višestruko veće iznose plaćenih doprinosa (Zuber, 2003.).

Na primjer, osoba koja radi s polovinom punog radnog vremena i ostvaruje mjesečnu bruto plaću od 6 000,00 kn ili 72 000,00 kn godišnje, za godinu dana rada ima pravo samo na 6 mjeseci mirovinskog staža. Nasuprot tome, osoba koja u istoj godini ostvari zaradu od drugog dohotka u istom godišnjem iznosu od 72 000,00 kn, uz uvjet da prosječna plaća u Hrvatskoj za tu godinu iznosi 6 000,00 kn mjesečno, imati će pravo na 12 mjeseci mirovinskog staža. U ovom primjeru, ista svota plaćenog doprinosa za rad u radnom odnosu s nepunim radnim vremenom, rezultira upola manjim mirovinskim stažem. Ako znamo da je dužina mirovinskog staža jedan od faktora koji izravno utječu na visinu mirovine, iz ovog

je primjera razvidna nužnost preispitivanja propisa koji reguliraju prava iz mirovinskog osiguranja.¹⁸

Ako radnik koji je u cijelom radnom vijeku ili u dijelu radnog vijeka radio u nepunom radnom vremenu nema 15 godina mirovinskog staža kao minimalni uvjet za starosnu mirovinu, a ispunjava uvjet starosne dobi (65 godina za muškarce, odnosno 60 godina za žene), ima pravo na mirovinu uz uvjet da je proveo najmanje 15 godina u osiguranju. Pri tome se razdoblje rada u nepunom radnom vremenu računa kao vrijeme provedeno u osiguranju i samo pri stjecanju uvjeta za mirovinu, izjednačava s punim radnim vremenom.¹⁹ Ovo novo pravo je uvedeno izmjenama Zakona o mirovinskom osiguranju iz srpnja 2003. g., a odnosi se i na rad u nepunom radnom vremenu prije stupanja na snagu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o mirovinskom osiguranju. Riječ je samo o uvjetima za ostvarivanje prava na mirovinu, a visina mirovine i za ove osiguranike ovisi o plaći koju su ostvarili u razdoblju provedenom u osiguranju i o ostvarenom mirovinskom stažu.

Prava iz zdravstvenog osiguranja

Prema Zakonu o zdravstvenom osiguranju radnik zaposlen s nepunim radnim vremenom ima status zdravstvenog osiguranika, nezavisno do fonda radnih sati u tjednu. Po osnovu svog statusa, radnik može ostvariti pravo na zdravstveno osiguranje članova uže obitelji.

Pravo na zdravstvenu zaštitu je nedjeljivo pravo, pa se ne razlikuju prava radnika koji radi nepuno i radnika koji radi puno ra-

¹⁸ Prema Zakonu o mirovinskom osiguranju, visina mirovine se određuje kao umnožak osobnih bodova osiguranika, mirovinskog faktora i aktualne vrijednosti mirovine ($M = OB \times MF \times AVM$). Osobni bodovi osiguranika predstavljaju umnožak prosječnih vrijednosnih bodova (koji ovise o plaći osiguranika) i mirovinskog staža osiguranika ($OB = \text{prosječni vrijednosni bodovi} \times \text{mirovinski staž}$). Dakle, visina mirovine izravno ovisi o dužini mirovinskog staža i visini plaće odnosno druge osnovice osiguranja na koju su plaćeni obvezni doprinosi.

¹⁹ Čl. 30. st. 2. Zakona o mirovinskom osiguranju.

dno vrijeme. Njihova će se prava razlikovati jedino u dijelu koji se odnosi na naknadu plaće za vrijeme spriječenosti za rad zbog bolesti ili korištenja prava na porodni dopust. Radnik u nepunom radnom vremenu ima pravo na naknadu za bolovanje samo za sate odnosno dane koje bi radio da ne koristi pravo na bolovanje ili porodni dopust.

U vezi s pravom na naknadu plaće za rodiljni dopust, uočljive su neopravdane razlike između osoba sa statusom nezaposlenih majki i osoba u radnom odnosu s nepunim radnim vremenom. Nezaposlene majke ostvaruju novčanu naknadu za rodiljni dopust u visini jednako najnižoj naknadi za radnike zaposlene s punim radnim vremenom, a osobe u radnom odnosu s nepunim radnim vremenom ostvaruju pravo na naknadu plaće samo u visini razmjernoj odnosu sati nepunog i punog radnog vremena. Tako od 1. srpnja 2004.g. nezaposlena majka ostvaruje pravo na novčanu naknadu za rodiljni dopust u iznosu 1 600,00 kn mjesečno, a majka koja koristi to pravo po osnovu radnog odnosa s polovinom punog radnog vremena i primala je najnižu plaću, samo 800,00 kn mjesečno (opširnije u Đukanović, Sirovica, 2004.). Ove razlike nemaju razložnog opravdanja ni s aspekta socijalne pravičnosti, a pogotovo nemaju opravdanja kad se analizira njihov utjecaj na fleksibilnost tržišta rada.

Prava po osnovi nezaposlenosti

Dva su najvažnija prava koja radnik ostvaruje prema Zakonu o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti: pravo na posredovanje u traženju

posla i pravo na novčanu naknadu za vrijeme privremene nezaposlenosti.

Nezaposlene osobe često izbjegavaju zapošljavanje u nepunom radnom vremenu jer takvim zapošljavanjem gube prava po osnovi nezaposlenosti, a ne rješavaju svoj problem punog radnog angažiranja. Čim zasnuju radni odnos, nezavisno od opsega tjednog trajanja rada, Zavod za zapošljavanje ih prestaje voditi u evidenciji nezaposlenih osoba.

Osobe zaposlene u nepunom radnom vremenu mogu se prijaviti u posebnu evidenciju²⁰, radi traženja posla za razliku do punog radnog vremena ili radi traženja mogućnosti da rad s nepunim radnim vremenom zamijene radnim odnosom na puno radno vrijeme.

Prema čl. 30 st. 2. Zakona o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, pravo na novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti imaju osobe kojima je radni odnos prestao bez njihove krivnje, uz uvjet da imaju najmanje 9 mjeseci rada u posljednja 24 mjeseca. Radnicima koji su radili u nepunom radnom vremenu se takav rad preračunava na puno radno vrijeme.²¹ Na primjer, osoba koja radi s nepunim radnim vremenom od 20 sati tjedno (polovina punog radnog vremena), treba raditi najmanje 18 mjeseci u razdoblju posljednja 24 mjeseca, da bi ispunila minimalni uvjet od 9 mjeseci radnog staža za ostvarivanje prava na novčanu naknadu. Time pravo na novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti postaje teže ostvarivo za osobe koje rade u nepunom radnom vremenu.

²⁰ Prema čl. 10. Zakona posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, Zavodu za zapošljavanje se mogu prijaviti i osobe koje se ne smatraju nezaposlenima, a koje žele promijeniti posao. Iako nisu nezaposleni, za njih Zavod za zapošljavanje obavlja poslove posredovanja, savjetovanja i informiranja, o čemu vodi podatke u pomoćnoj evidenciji.

²¹ Čl. 30. st. 2. Zakona posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti glasi:

»Kod utvrđivanja prava na novčanu naknadu godina rada smatra se vrijeme od 12 mjeseci, a rad kraći od punog radnog vremena preračunava se na puno radno vrijeme.«

Iznos novčane naknade određuje se od plaće koju je radnik ostvario u posljednja tri mjeseca bez obzira za koji fond sati je ta plaća isplaćena, s tim da i radnika u nepunom radnom vremenu štiti institut najniže novčane naknade za vrijeme nezaposlenosti (najmanje 20% iznosa prosječne plaće isplaćene u gospodarstvu Hrvatske prema posljednjim službeno objavljenim podacima). Kad stekne pravo na novčanu naknadu, radnik koji je radio u nepunom radnom vremenu također ima pravo na puni iznos najniže novčane naknade, nezavisno od fonda radnog vremena u kojem je radio prije prestanka radnog odnosa. To znači da i radnik koji je u prethodna tri mjeseca za rad u nepunom radnom vremenu ostvario plaću veću od 1 000,00 kn, ima pravo na novčanu naknadu za nezaposlenost u najvišem propisanom iznosu, jednako kao i radnici koji su radili u punom radnom vremenu.

Pravo na jednokratni dodatak nezaposlenoj osobi kojoj je radni odnos prestao zbog poslovno ili osobno uvjetovanog otkaza ugovora o radu u visini dvije, četiri ili šest najviših mjesečnih novčanih naknada za nezaposlenost, određuje se u odnosu na provedene godine rada kod istog poslodavca, nezavisno do ostvarenog radnog staža u razdoblju rada kod tog poslodavca. U ovom su pravu radnici s nepunim radnim vremenom potpuno izjednačeni s radnicima koji rade puno radno vrijeme.

ZAKLJUČAK

Podaci o učešću zaposlenih s nepunim radnim vremenom u ukupnom broju zaposlenih osoba u Hrvatskoj ukazuju na nedovoljnu fleksibilnost radnog vremena kao mjere poticanja zapošljavanja. Pri tome Hrvatska nije iznimka u odnosu na tranzicijske zemlje, ni iznimka u odnosu na zemlju u okruženju. No, usporedba s razvijenim državama Europe, posebno usporedba sa skandinavskim zemljama, pokazuje da se u poticanju rada s nepunim radnim vreme-

nom otvara prostor za smanjivanje visoke stope nezaposlenosti.

Unatoč činjenici da je visoka stopa nezaposlenosti u Hrvatskoj već niz godina dominantan ekonomski i socijalni problem, važeća zakonska regulativa još uvijek dovoljno ne potiče fleksibilnost radnog vremena. Zakonodavstvo nije u dovoljnoj mjeri spremno za raširenije korištenje rada u nepunom radnom vremenu.

Sigurno je da manjkavosti u normativnom reguliranju radnih i socijalnih prava nisu jedini razlog relativno niskog učešća rada s nepunim radnim vremenom u Hrvatskoj. Možda važnije razloge treba tražiti u ekonomskim pokazateljima o visini zarada koje se ostvaruju takvim radom. S druge strane, veće korištenje instituta rada u nepunom radnom vremenu može pojedincima omogućiti određene socijalne i obiteljske preferencije vezane uz brigu o djeci ili starijim i nemoćnim članovima, koje država ima interesa poticati. Tržište rada je silno složen mehanizam na kojeg treba djelovati nizom mjera i poticaja, posebno u situaciji stope nezaposlenosti koja se godinama stabilizirala oko brojke od 14%. Jedan od mogućih i poželjnih poticaja je dorada instituta rada s nepunim radnim vremenom, kako u općem propisu radnog prava, tako i u propisima koji uređuju socijalna prava po osnovi radnog odnosa.

LITERATURA

- Đukanović LJ., Sirovica K. (2004.) Pravo na roditeljni dopust. *Računovodstvo i financije*, 50(11):78-86.
- Hrvatski zavod za zapošljavanje (2005.) *Analitički bilten* 7(2).
- Marinković Drača, D. (2005.) Fleksibilnost radnih odnosa u kontekstu Europske unije. U: S. Tadijančević, B. Cota (ur.), *Usklađivanje hrvatskog računovodstvenog i financijskog sustava s pravnom stečevinom Europske unije* (str. 390-398). Zagreb: Hrvatska zajednica računovođa i financijskih djelatnika.
- Rutkowski, J. (2003.) Analiza i prijedlozi poboljšanja tržišta rada u Hrvatskoj. *Financijska teorija i praksa*, 27(4):495-512.

Zuber, M. (2004.) Rad u nepunom radnom vremenu. *Računovodstvo i financije* 50(5):44-52.

Zuber, M. (2003.) Obračun doprinosa i poreza na zarade ostvarene izvan radnog odnosa. *Računovodstvo i financije*, 49(1):154-166.

PRAVNI IZVORI

European Council Directive 97/81/EC. Council Directive of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC.

Kolektivni ugovor o visini najniže plaće, *Narodne novine* 37/1998.

Pravilnik o doprinosima za obvezna osiguranja, *Narodne novine* 1/2005. i 14/2005.

Pravilnik o porezu na dohodak, *Narodne novine* 95/2005.

Pravilnik o vođenju matične evidencije Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje, *Narodne novine* 98/2005. i 35/2006.

Zakon o doprinosima za obvezna osiguranja, *Narodne novine* 147/2002. i 177/2004.

Zakon o mirovinskom osiguranju, *Narodne novine* 102/1998., 127/2000., 59/2001., 109/2001., 147/2002., 117/2003., 30/2004., 177/2004. i 92/2005.

Zakon o radu, *Narodne novine* 38/1995., 54/1995.-ispr., 65/1995.-ispr., 17/2001., 82/2001., 114/2003., 142/2003.-ispr., 30/2004., 137/2004.-pročišćeni tekst, 68/2005.-Odluka Ustavnog suda.

Zakon o porezu na dohodak, *Narodne novine* 177/2004.

Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, *Narodne novine* 32/2002., 86/2002., 114/2003. i 151/03-ispr.

Zakon o roditeljskom dopustu majki koje obavljaju samostalnu djelatnost i nezaposlenih majki, *Narodne novine* 24/1996., 109/1997., 82/2001. i 30/2004.

Zakon o zdravstvenom osiguranju, *Narodne novine* 94/2001., 88/2002., 149/2002., 117/2003., 30/2004., 177/2004. i 90/2005.

Summary

LABOUR AND SOCIAL RIGHTS OF THE PART-TIME EMPLOYED IN CROATIA

Marija Zuber

Accounting and Finance

Zagreb, Croatia

Despite the marked needs of the labour market for various forms of the employment of physical persons in the scope lesser than fulltime employment, part-time employment is still not being used in Croatia to the extent which would more significantly encourage the reduction of the unemployment rate. The indicators of the developed countries of Europe, the relatively low unemployment rates of which (low in comparison with Croatia) are partly the result of a larger share of part-time employment, support that fact.

Labour and social security law regulations in Croatia recognise the institute of part-time employment, but the elaboration of that institute is not comprehensive. Labour and social security law regulates some rights of workers employed part-time equally as the rights of persons who work full-time, and some rights are determined in proportion to the duration of part-time employment in relation to full-time employment. In this matter, the legislative regulation of part-time employment is not consistent or encouraging.

Key words: part-time employment, the duration of part-time employment, the distribution of part-time employment, employment-based rights, social rights.