

Usporedba radnog odnosa u gospodarstvu s radnim odnosom u tijelima državne uprave

Selimović, Andrea

Undergraduate thesis / Završni rad

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Law / Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:199:284125>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-17**



Repository / Repozitorij:

[Repository Faculty of Law University of Zagreb](#)



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU

PRAVNI FAKULTET

PREDDIPLOMSKI STRUČNI STUDIJ JAVNE UPRAVE

Usporedba radnog odnosa u gospodarstvu s radnim odnosom u
tijelima državne uprave

Završni rad

Autor: Andrea Selimović

Mentorica: prof. dr. sc. Ivana Grgurev

Zagreb, siječanj 2023.

Izjava o izvornosti

Izjava o izvornosti

Ja, Andrea Selimović pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autorica završnog rada te da u radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova te da se prilikom izrade rada nisam koristila drugim izvorima do onih navedenih u radu.

Andrea Selimović

(potpis studenta)

Mjesto i datum:

12.5.2023.

Potpis studenta s navođenjem punog imena i prezimena:

Andrea Selimović

SADRŽAJ

1. UVOD	1
2. RADNO PRAVO	1
3. SLUŽBENIČKO PRAVO.....	2
4. TEMELJNI PROPISI	4
5. RADNOPRAVNI ODNOS.....	6
5.1.Subjekti radnog odnosa	6
5.1.Ugovor o radu	6
6. SLUŽBENIČKI ODNOS	7
6.1.Državni službenici.....	8
7. POSEBNOSTI PRIJMA U DRŽAVNU SLUŽBU	10
7.2.Rješenje o prijmu	13
8. ZAPREKE PRIJMA U DRŽAVNU SLUŽBU	13
9. RADNOPRAVNA OBILJEŽJA SLUŽBENIČKOG ODNOSA.....	15
9.1. Dobrovoljnost.....	15
9.2. Osobno obavljanje povjerenog posla	16
9.3. Podređenost.....	16
9.4. Naplatnost	17
10. POSEBNI ELEMENTI SLUŽBENIČKOG ODNOSA	17
10.1. Preuzimanje dužnosti	18
10.2. Stjecanje prava	18
10.3. Profesionalnost.....	19
11. POSEBNOSTI DRŽAVNIH SLUŽBENIKA.....	19
11. 1. Ocjenjivanje i napredovanje.....	19
11.2. Disciplinska odgovornost službenika	20
12. USPOREDBA SLUŽBENIČKOG I RADNOG ODNOSA.....	21
12.1. Kolektivna prava	21
12.2. Probni rad	22
12.3. Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa / pripravništvo	22
12.4. Plaća i druga materijalna prava	23
12.4.1. Pravo na otpremninu	24
12.4.2. Pravo na božićnicu	25
12.4.3. Pravo na dar za dijete	25
12.4.4. Jubilarna nagrada.....	25
12.5. Godišnji odmor.....	26
12.6. Trajanje ugovora o radu i rješenja o prijemu.....	26
12.7. Prestanak ugovora o radu i državne službe	27
12.9. Radno vrijeme	29
12.10. Odmor	30
12.11. Zdravlje i sigurnost na radu.....	30
13. ZAKLJUČAK	31
14. POPIS LITERATURE	32

1. UVOD

Uspoređivanje radnog i službeničkog prava u Republici Hrvatskoj tema je koja privlači sve veću pažnju u javnosti. Radno pravo regulira odnose između poslodavaca i radnika, dok službeničko pravo uređuje odnose između državnih službenika i države. Iako se na prvi pogled čini da su ova dva pravna područja vrlo slična, postoje značajne razlike u njihovim pravnim okvirima.¹ U ovom radu usporedit ćemo radno i službeničko pravo u Republici Hrvatskoj te analizirati njihove ključne aspekte. U prvom dijelu rada usredotočit ćemo se na osnovna načela i karakteristike radnog prava u Hrvatskoj, uključujući prava i obveze radnika te poslodavaca. Zatim ćemo analizirati službeničko pravo, njegove glavne karakteristike te usporediti odredbe službeničkog prava s odredbama radnog prava.

Tijekom usporedbe, fokusirat ćemo se na razlike i sličnosti u uvjetima zaposlenja, pravima i obvezama radnika i državnih službenika, temeljne karakteristike i elemente radnog i službeničkog prava. Analizirati ćemo i zakonske okvire koji reguliraju ova dva pravna područja. Svrha ovog rada je pružiti dublji uvid u različite aspekte radnog i službeničkog prava u Republici Hrvatskoj (dalje: RH) te ukazati na njihove ključne razlike i sličnosti. Ovaj rad bi trebao biti koristan za sve one koji žele bolje razumjeti pravne aspekte zaposlenja u Hrvatskoj, kao i za stručnjake u području prava i ljudskih resursa.

2. RADNO PRAVO

Radno pravo jedna je od najmlađih i najživotnijih pravnih grana koje svoje podrijetlo vuče iz građanskog prava, a u samostalnu disciplinu, kao zasebna pravna grana razvilo se dosta kasno, početkom 19. stoljeća.² Proces izdvajanja radnog prava iz građanskog započeo je intervencijom države u područje radnih odnosa. Odnos između radnika i poslodavca bio je najamni odnos s neograničenim radnim vremenom, radilo se onoliko koliko je poslodavac zahtijevao, radila su čak i djeca, nije postajala zaštita na radu, kao ni mirovinsko i zdravstveno osiguranje te ostala druga radnička prava kakve poznajemo danas u suvremeno doba. Kako bi se očuvala vlast i ustabilio društveni poredak država je morala interventirati u područje radnog prava i osigurati pravednije i humanije radne odnose. Najveće promjene počele su se događati nastankom radnih sindikata jer su time započeli pritisci na vladajuće strukture u svrhu poboljšanja radnih uvjeta i humanizacijom radnih odnosa općenito.³ U modernim i

¹ Herman, Vilim; Čupurdija, Milorad. Osnove radnog prava. Osijek: Pravni fakultet, 2011., str. 101-102.

² Abramović, Azra-Vesna et. al. Radno pravo. Zagreb: Alka Sript, 2019., str. 8.

³ Herman, Vilim; Čupurdija Milorad. Osnove radnog prava. *Op. cit.*, str. 21.

demokratskim društvima, radno pravo je razvijeno kao posljedica dogovora između poslodavaca, radnika i države u kojem se uzimaju u obzir njihovi različiti interesi. Ono obuhvaća različite aspekte, uključujući privatne i javne interese. To znači da radno pravo ima za cilj uskladiti interese poslodavaca i radnika, dok istovremeno štiti interese društvene zajednice.⁴ Pojam rada dobiva širi društveni kontekst s određenim i pravno uređenim pravima i obvezama radnika i poslodavca koji se aplicira kao radni odnos u kojem radnik postupno postaje ravnopravni sudionik u tom odnosu. Pojam rada postupno se mijenjao u društvenom kontekstu, a radni odnos je postao pravno uređena kategorija u kojoj radnik postaje radnopravni sudionik u odnosu s poslodavcem.⁵

Definicija radnog prava kompleksna je i ne postoji potpuna suglasnost za nju, a kroz godine njezinog proučavanja najviše se ističu razlike oko razumijevanja i shvaćanja pojma radnog odnosa koji je važan za shvaćanje same materije radnog prava. Shvaćanje radnog prava ovisi o predmetu proučavanja te o vladajućim odnosima u društveno-političkoj pravnoj i znanstvenoj realnosti. Radno pravo ovisi o dominantnoj društvenoj skupini, odnosno državi i njezinom društvu jer u njoj djeluje tako da i njegova definicija ovisi o tome kako će je odrediti vladajuća struktura pravno-političkog i ekonomskog sustava određene države.⁶ Definicija koja je aktualna i najviše primjenjena je: „Radno pravo je pravna grana koja obuhvaća sveukupnost pravnih pravila koja reguliraju radnopravne odnose, institute i pravne odnose koji nastaju ili se pravno priznaju i reguliraju u neposrednoj vezi sa zasnivanjem, ostvarivanjem i prestankom radnopravnih odnosa, kao i mjere posebne (pravne i socijalne) zaštite koje društvena zajednica jamči osobama u radnom odnosu, a s time u vezi i njihovim obiteljima.“⁷ Svakoј teoriji, bez obzira na njihove teorijske i praktične razlike, zajedničko je shvaćanje radnog prava kao posebnu pravnu granu koja čini skup pravnih pravila u kojoj se izučavaju i uređuju radni odnosi kao posebna skupina društvenih odnosa.⁸

3. SLUŽBENIČKO PRAVO

„Službeničko pravo tvori skup pravnih propisa kojima se reguliraju temeljna pitanja pravnog statusa državnih službenika te kao takvo predstavlja značajni dio ukupnog pravnog

⁴ *Ibidem*, str. 22.

⁵ *Ibidem*, str. 23-24.

⁶ *Ibidem*, str. 24.

⁷ Borković, Ivo. Službeničko pravo. Zagreb: Informator, 1999. str. 20-21; Herman, Vilim; Čupurdija Milorad. Osnove radnog prava. *Op. cit.* str. 88.

⁸ Herman, Vilim; Čupurdija, Milorad. Osnove radnog prava. *Op. cit.*, str. 24.

sustava jedne zemlje te u sklopu tog sustava čini posebnu granu (podgranu) prava.“⁹ Važno je istaknuti kako službeničko pravo ne predstavlja integrirani sustav pravnih propisa koji se primjenjuje na sve zaposlene u javnoj upravi ili javnom sektoru već je ograničeno samo na državne službenike zaposlene u državnim tijelima i službenike u lokalnoj i područnoj samoupravi. Glavna razlika između javnog i državnog sektora je u tome što javni sektor obuhvaća širu paletu organizacija i institucija koje se bave pružanjem javnih usluga dok državni sektor obuhvaća institucije koje obavljaju ključne funkcije za funkcioniranje države.¹⁰ S obzirom na to, hrvatski službenički sustav možemo podijeliti na dva službenička podsustava. Onaj koji uređuje radne odnose za osobe koji rade za centralnu državu, odnosno u državnim tijelima, te drugi koji uređuje radne odnose službenika koji rade za jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave.¹¹

Opravdano i dugotrajno vode se mnoge rasprave i iznose teorije o tome je li službeničko pravo posebna grana prava ili podgrana radnog prava. Pravna regulacija službeničkih odnosa ovisi o razvoju države i značenju koje država pridaje tim odnosima. Za razliku od drugih radnih odnosa, zahtjev za posebnom regulacijom statusa državnih službenika izraženiji je kod službeničkih odnosa jer oni imaju izraženije značenje za državu koja se u tom odnosu nalazi u ulozi poslodavca, a veliko značenje imaju i za građane na čiji utjecaj mogu imati državni službenici koji postupaju u ime države. Postoje različite definicije službeničkog prava i službeničkog odnosa od zemlje do zemlje, a iz definicija oblikovali su se jedinstveni modeli koji su određivali krug državnih službenika svake zemlje.¹²

Ivo Krbek, hrvatski političar, pravnik, profesor i akademik, također i bivši gradonačelnik grada Zagreba rekao je: „Čitavo to službeničko pravo, nije pravo, odnosno nisu privilegije neke kaste ili posebnog društvenog sloja već samo specifična grana radnog prava, a stvar je zakonodavne tehnike da li će se to pravo ohuvatiti u zasebnom zakonu ili jedinstvenom zakonu o radnom pravu.“¹³ Službenički odnos u hrvatskom sustavu je posebna vrsta radnog odnosa koja čini djelom radnog prava. Posebnost takvog odnosa proizlazi iz

⁹ Borković, Ivo. Službeničko pravo. *Op.cit.* str. 5.

¹⁰ Pipunić, Sanda. Službenički odnosi u lokalnoj i područnoj samoupravi i državnoj upravi. Instituti službeničkog prava; prijam u službu, raspored na radno mjesto, stavljanje službenika na raspolaganje, prestanak službe, Zagreb: Novi Informatore: 2016., str. str. 45-46.

¹¹ Potočnjak, Željko. Radni odnosi državnih službenika. Zagreb: Pravni fakultet. 2013., str. 9.; Pipunić, Sanda. Službenički odnosi u lokalnoj i područnoj samoupravi i državnoj upravi. Instituti službeničkog prava; prijam u službu, raspored na radno mjesto, stavljanje službenika na raspolaganje, prestanak službe. str. 45-46;

¹² Vidi više: Drmić, Anica Službenički odnos u hrvatskoj pravnoj regulativi, Zagreb: Hrvatska komparativna javna uprava, 2013., str. 570-573.

¹³ Borković, Ivo. Službeničko pravo. *Op. cit.* str. 5.

naravi rada koji se obavlja. Službenici prema građanima obavljaju poslove javne vlasti - odlučuju o njihovim pravima, obavezama, pravnim interesima te primjenjuju na građane zakone, druge propise i opće akte. Država ima poseban interes urediti takav odnos drugačije od odnosa u privatnom sektoru i njezin stupanj intervencije u službenički odnos daleko je veći jer ona ima dvostruku ulogu u tom odnosu. Ona je u ulozi poslodavaca, ali i zakonodavca koji može zakonima i podzakonskim propisima uređivati službenički odnos kao i bilo koji drugi.¹⁴

4. TEMELJNI PROPISI

U pravnom sustavu Republike Hrvatske opći, temeljni propis kojim se reguliraju radni odnosi je Zakon o radu¹⁵ (dalje: ZR) osim ako drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom, koji je sklopljen i potvrđen u skladu s Ustavom Republike Hrvatske¹⁶ (dalje: Ustav) te objavljen, a koji je na snazi nije drugačije određeno.¹⁷ Na sva o pitanja vezana uz ugovor o radu koja nisu određena ZR-om, primjenjuju se u skladu s naravi tog ugovora, opći propisi obveznog prava.¹⁸ Zahtjev za normativnom regulacijom službeničkih odnosa izraženiji je i zahtjeva posebna pravila i uređenje ne samo radi toga što se država nalazi u ulozi poslodavca već i zbog toga što osobe koje rade u državnim tijelima prema građanima nastupaju koristeći javne ovlasti, odnosno obavljajući poslove za državu i građane. U Republici Hrvatskoj radnopravni položaj zaposlenika u tijelima državne uprave uređen je posebnim propisima.¹⁹ U hrvatskom pravnom sustavu temeljni propis koji regulira službenički odnos je Zakon o državnim službenicima²⁰ (dalje: ZDS), a na službenike koji su zaposleni u upravnim odjelima i službama jedinica lokalne i područne samouprave Zakon o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi²¹ (dalje: ZSNLS). Iako uređeni različitim propisima, ZDS (stupio na snagu 2022.) i ZSNLS (stupio na snagu 2019.) koncepcijski se u znatnoj mjeri podudaraju. Razlike u propisima su se

¹⁴ Potočnjak, Željko. Radni odnosi državnih službenika., *Op. cit.* str. 18.

¹⁵ Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22).

¹⁶ Ustav Republike Hrvatske, čl. 110. (NN 56/90).

¹⁷ ZR, čl. 1.

¹⁸ ZR, čl. 8. st. 2.

¹⁹ Drmić, Anica. Službenički odnos u hrvatskoj pravnoj regulativi. *Op. cit.*, str. 570.

²⁰ Zakon o državnim službenicima (NN 92/05, 140/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13, 01/15, 138/15, 61/17, 70/19, 98/19, 141/22).

²¹ Zakon o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi (NN 112/19).

pojavile jer se mora uzeti u obzir specifičnost službe u lokalnoj i područnoj samoupravi u odnosu na državnu službu, ali oboje čine službenički radni odnos.²²

Složenost i kompleksnost službeničkog odnosa uvjetovala je detaljnu i opsežnu regulaciju odnosa uz mnogobrojne dužnosti i odgovornosti obavljanja službe. Službenički pravni propisi u Hrvatskoj su uspostavljeni kako bi se osiguralo učinkovito obavljanje službenih funkcija i zaštitila služba od političkog uplitanja i interesnih grupa. Takvi propisi osiguravaju da državni službenici dobiju odgovarajuću plaću i poštovanje kako bi se smanjila mogućnost korupcije i patronaže. Propisi sadrže detaljne disciplinske odredbe koje se primjenjuju u slučaju povrede službene dužnosti. Također osiguravaju pravednu selekciju kandidata za službu koja se temelji na sposobnosti, a spriječavaju političu podobnost i patronažu.²³ Važno je spomenuti kako službenički sustav ima i posebne propise koji se primjenjuju na osobe koje za državu rade u npr. vojsci, policiji, carinskoj službi, službi vanjskih poslova, sigurnosnim službama. Potreba za posebnim uređenjem djelatnosti vojske i policije proizašla je iz toga što oni primjenjuju fizičku silu za ostvaravanje Ustavom, zakonom ili drugim podzakonskim aktom utvrđenih ovlasti. Njihov poseban odnos s državom uređen je Zakonom o službi u oružanim snagama i Zakonom o policiji. Pri uređenju službeničkih odnosa vrijedi pravilo *lex specialis derogat legi generalis* što znači da posebni propisi imaju uvijek prednost u primjeni pred općim propisima (primjer: Zakon o policiji ima prednost nad Zakonom o državnim službenicima; Zakon o državnim službenicima nad Zakonom o radu).²⁴

ZOR kao opći propis o radu primjenjuje se na zaposlene u državnim tijelima te upravnim odjelima i službama isključivo na ona pitanja koja nisu uređena tim posebnim propisima ili kada oni izričito upućuju na primjenu općih propisa.²⁵ „Kad promatramo radno i službeničko pravo iz aspekta odnosa koje reguliraju možemo shvatiti njihovu bliskost. Radnim pravom reguliraju se radni odnosi u obliku generalnih pravnih pravila (*lex generalis*) što na opći način uređuje temeljna pitanja svih radnopravnih odnosa, a pravne norme koje

²² Pipunić, Sanda. Službenički odnosi u lokalnoj i područnoj samoupravi i državnoj upravi. Institutu službeničkog prava; prijam u službu, raspored na radno mjesto, stavljanje službenika na raspolaganje, prestanak službe. str. 45-46; Potočnjak, Željko. Radni odnosi državnih službenika., str. 9.

²³ Drmić, Anica. Službenički odnos u hrvatskoj pravnoj regulativi. *Op. cit.*, str. 571.

²⁴ Herman, Vilim; Čupurdija, Milorad. Osnove radnog prava. *Op. cit.*, str. 104; Potočnjak, Željko. Radni odnosi državnih službenika., *Op. cit.* str. 10.

²⁵ ZDS, čl. 4. st. 2.

uređuju posebna pitanja državnih službenika i specifičnosti njihovog radnopravnog statusa idu u službeničko pravo (*lex specialis*).²⁶

5. RADNOPRAVNI ODNOS

5.1. Subjekti radnog odnosa

Radni odnos dobrovoljan je pravni odnos između radnika i poslodavca, s pravima, obvezama i odgovornostima utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom ili drugim aktom koji su u skladu sa Ustavom.²⁷ ZOR kao akt opće važnosti važan je za radne odnose jer se njime uređuju i njegove odredbe odnose se na sve subjekte radnog prava, osim ako je drugačije određeno posebnim zakonom ili međunarodnim ugovorom, koji je objavljen te sklopljen i potvrđen Ustavom.²⁸ Subjekti radnog odnosa su radnik i poslodavac. Radnik je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca. Drugi nazivi za radnika su: zaposlenik, uposlenik, djelatnik, namještenik, službenik i sl. Poslodavac je fizička ili pravna osoba koja zapošljava radnika koji u radnom odnosu obavlja određene poslove.²⁹ Važno je istaknuti kako se radnik može pojavljivati samo kao fizička osoba, a poslodavac kao fizička ili pravna osoba. S obzirom na to, poslodavac u radnom odnosu može biti npr. različiti oblik trgovačkog društva, ustanova, zadruga, fundacija, udruga, politička stranka i dr. Radni odnosi koji su predmet radnog prava jesu: pojedinačni i kolektivni odnosi. Pojedinačni odnosi su odnosi između radnika i poslodavca, a kolektivni odnosi su odnosi između udruga radnika (sindikata), radničkih vijeća ili skupova radnika i poslodavca i njihovih udruga.³⁰ Pojedinačni radni odnosi obuhvaćaju također radne odnose javnih/državnih službenika i države jer su oni individualni subjekti koji se nalaze u ulozi radnika i poslodavca.³¹

5.1. Ugovor o radu

Ugovor o radu treba biti na osnovi zakona, kolektivnih ugovora i drugih propisa te se njime radnik obvezuje za obavljanje određenog rada kod poslodavca koji će mu za to platiti odgovarajuću zaradu.³² Zasnivanje općeg radnopravnog odnosa ostvaruje se putem

²⁶ Borković, Ivo Službeničko pravo. st. 21.

²⁷ Herman, Vilim; Čupurdija Milorad. Osnove radnog prava. *Op. cit.*, str. 89.

²⁸ ZR, čl. 1.

²⁹ ZR, čl. 4.

³⁰ Abramović, Azra-Vesna el. Al. Radno pravo *Op. Cit.*, str. 8.

³¹ Herman, Vilim; Čupurdija, Milorad. Osnove radnog prava. *Op. cit.*, str. 23, 30.

³² Vidi više: Herman, Vilim; Čupurdija, Milorad. Osnove radnog prava. *Op. cit.*, str. 97.

potpisivanja ugovora o radu između poslodavca i radnika. Ugovor o radu obavezno mora sadržavati najmanje informacije o strankama i njihovom identifikacijskom broju i prebivalištu, predviđenom mjestu rada, naziv radnog mjesta, datum sklapanja ugovora i početka rada, trajanje godišnjeg odmora, otkazni rokovi, plaća, trajanje radnog dana te podaci o probnom radu ako je dogovoren.³³ Ugovor je pisani sporazum između radnika i poslodavca koji definira obveze i prava poslodavca te na taj način štiti i unaprijeđuje njihov odnos. Ugovor o radu u radnom odnosu predstavlja ono što u službeničkom odnosu čini rješenje o prijmu u državnu službu. Ugovor o radu i rješenje o prijmu u službu su instrumenti zasnivanja radnog odnosa koji izražavaju dobrovoljni pristanak radnika i poslodavca za ulazak u odnos te određuju njihova prava i obveze. Važno je spomenuti kako uz ugovor o radu i rješenje o prijmu postoje i drugi ugovori sklopljeni za potrebe rada, ali kojima se ne zasniva radni odnos, poput: studentskog ugovora, ugovora o djelu itd.³⁴

Ugovor o radu često su poistovjećivali sa radnim odnosom, ali to je pogrešno jer ono što određuje radni odnos su njegove sastavnice odnosno temeljni elementi bez kojih radni odnos ne bi bio radni odnos, a ne način njegova zasnivanja. Sastavnice radnog odnosa jesu: dobrovoljna, podređena, osobna radnopravna funkcionalna veza između radnika i poslodavca. Ugovor o radu čini temelj za reguliranje odnosa između radnika i poslodavca, ali ne i sadržaj radnog odnosa jer se sadržaj radnog odnosa uređuje i drugim izvorima (propisima, pravilnicima o radu, kolektivnim ugovorima).³⁵

6. SLUŽBENIČKI ODNOS

Službenički odnos je radni odnos posebne vrste radi svojih specifičnosti i činjenice što je država u tom odnosu poslodavac, a državni službenik u svom radu često nastupa kao nositelj državne vlasti.³⁶ Važno je naglasiti da se u hrvatskom zakonodavstvu pojam javnog službenika razlikuje od pojma državnog službenika. Javni službenik širi je pojam i njime smatramo sve zaposlene u javnoj upravi i sektoru (područje školstva, zdravstva, itd.) dok je pojam državni službenik ograničen na zaposlene u državnim tijelima i službenike u lokalnoj i područnoj samoupravi (ministarstva, sudovi, parlament, državne agencije, drugi organi vlasti itd). Instituti statusa radnog odnosa javnih službenika regulirani su brojnim propisima

³³ ZR, čl. 15. st. 1 i 4.

³⁴ Vidi više: Herman, Vilim; Čupurdija, Milorad. *Osnove radnog prava. Op. Cit.*, str. 94-99.

³⁵ *Ibidem*, 102.

³⁶ Potočnjak, Željko. *Radni odnosi državnih službenika.*, *Op. cit.* str. 2.

ovisno o djelatnosti na koju se odnosi. Primjer takvih posebnih zakona koji se primjenjuje na javne službenike jesu: Zakon o srednjem školstvu, Zakona o zdravstvenoj zaštiti, Zakon o visokim učilištima i sl. Važno je napomenuti kako se na njih primjenjuje i opće radno zakonodavstvo odnosno ZR.³⁷

Definicija službeničkog odnosa nastala je kao posljedica specifičnog položaja državnih službenika koji u državnoj upravi u ime države obavljaju javne poslove. Zbog tako osjetljivog položaja za državu, ali i građana na koje utječe obavljanje posla državnog službenika, proizlazi potreba za posebnom pravnom regulacijom službeničkog odnosa.³⁸ Pravno utemeljenje za obavljanje poslova u ime države nalazi se u temeljnom propisu službeničkog prava ZDS-u, ali i u Ustavu te drugim posebnim zakonima i propisima.³⁹ U hrvatskoj normativnoj regulativi službenički odnos određen je kao radnopravni odnos između državnih službenika i države kao poslodavca.⁴⁰ Riječ je o dvostranom pravnom odnosu u kojem je država jedna stranka ili subjekt, a državni službenik drugi. Potrebno je naglasiti kako u službeničkom odnosu državna tijela u kojima državni službenici rade nisu subjekti odnosa stoga u sporovima sa državnim službenicima, država je stranka, a ne njezina tijela te ona odgovara za štetu koju državni službenici u svojem radu nanesu trećim osoba.⁴¹

Kao posebna vrsta radnog odnosa, službenički odnos u Republici Hrvatskoj ima karakteristike javnog prava, dok radno pravo spada u područje privatnog prava. No, to ne isključuje njihove brojne dodirne točke. Iako se radi o dvjema različitim pravnim područjima, postoji značajna povezanost između službeničkog i radnog prava te pripadanje službeničkog odnosa javnom pravu ne isključuje njegovu povezanost s privatnim pravom.⁴²

6.1. Državni službenici

Državni službenici subjekti su službeničkog odnosa. U određivanju sadržajnog pojma državnog službenika različiti se pristupa u zakonodavstvima zemalja EU te ne postoji jedinstveni model prema kojem se određuje definicija državnih službenika.⁴³

„U Hrvatskoj su državni službenici (engl. *public servants*, *public officers*, njem. *Beamten*, fran. *Fonctionnaires de l'Etat*)) definirani kao fizičke osobe koje u državnim

³⁷ Pičuljan, Zoran; Pipunić, Sanda. Službeničko pravo. Zagreb: Novi Informator, 2008. str. 13-14.

³⁸ Drmić, Anica. Službenički odnos u hrvatskoj pravnoj regulativi *Op. cit.*, str. 570

³⁹ ZDS, čl. 1.

⁴⁰ ZDS, čl. 1.

⁴¹ Potočnjak, Željko. Radni odnosi državnih službenika., *Op. cit.* str. 3.

⁴² Herman, Vilim; Čupurdija, Milorad. Osnove radnog prava. *Op. cit.*, str. 102.

⁴³ Drmić, Anica. Službenički odnos u hrvatskoj pravnoj regulativi *Op. cit.*, str. 571.

tijelima kao svoje redovito zanimanje obavljaju poslove iz djelokruga tih tijela utvrđene Ustavom, zakonom ili drugim propisima donesenim na temelju Ustava i zakona. To su osobe koje u državnim tijelima obavljaju informatičke poslove, opće i administrativne poslove, planske, materijalno-tehničke i računovodstvene poslove i slične poslove.⁴⁴ Državna tijela u kojima državni službenici obavljaju poslove iz svoje nadležnosti jesu: tijela državne uprave, pravosudna tijela, kaznena tijelima, stručna služba Hrvatskoga sabora, Ured predsjednika Republike Hrvatske, stručna služba i ured Vlade Republike Hrvatske, stručna služba Ustavnog suda Republike Hrvatske, stručna služba pučkog pravobranitelja, stručna služba pravobranitelja za djecu, stručna služba pravobranitelja za ravnopravnost spolova, Državni uredu za reviziju i u druga tijelima koja se osnivaju za obavljanje državne službe.⁴⁵

Zahtjev za dodatnom pravnom regulacijom je proizašao iz toga što državni službenici obavljaju posebnu vrstu poslova koristeći javne ovlasti za svoj rad, a na temelju takvih ovlasti u odnosu prema građanima nastupaju kao javna vlast, odlučujući o njihovim pravima i obvezama te time stvaraju pravne učinke koji se pripisuju državi.⁴⁶ Državni službenici imaju velike ovlasti i odgovornosti te mogućnost izravnog interveniranja u osnovna prava građana (npr. policija). Oni postavljaju pravne i normativne standarde (pripremanje zakona i drugih propisa), nalaze se u tijelima koja donose odluke s velikim financijskim implikacijama te raspolažu bitnim informacijama o različitim pitanjima koja su važna za državu i cijelu zajednicu, što im daje mogućnost velikog utjecaja te radi toga zahtijevaju poseban pristup.⁴⁷ Nakon uspostave radnog odnosa državni službenici rade za državu, u državnim tijelima, obavljaju poslove u kojima prema građanima nastupaju kao javna vlast. Državni službenici u tom smislu predstavljaju državu, provode i osiguravaju provođenje zakona. Tim poslom osiguravaju sebi egzistenciju te sječu sva prava iz mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te prava za slučaj nezaposlenosti koja radnici stječu zasnivanjem radnog odnosa.⁴⁸

Zakon o državnim službenicima u čl. 3 definira državne službenike kao osobe koje kao svoje redovno zanimanje, u državnim tijelima obavljaju poslove iz djelokruga tih tijela utvrđenih Ustavom, zakonom, uredbom ili poslovnikom donesenih na temelju Ustava i

⁴⁴ Drmić, Anica. Službenički odnos u hrvatskoj pravnoj regulativi *Op. cit.*, str. 571.; Herman, Vilim; Čupurdija, Milorad. Osnove radnog prava. *Op. cit.*, str. 103.

⁴⁵ ZDS, čl. 2.

⁴⁶ Potočnjak, Željko. Radni odnosi državnih službenika. *Op. cit.* str. 4.

⁴⁷ Vidi više: Drmić, Anica. Službenički odnos u hrvatskoj pravnoj regulativi *Op. cit.*, str. 586-587.;

⁴⁸ Potočnjak, Željko. Radni odnosi državnih službenika. *Op. cit.* str. 4.

zakona i one koji u tim tijelima obavljaju informatičke poslove, opće, administrativne, planske, materijalno-financijske, računovodstvene i slične poslove. Od njih se zahtjeva da su visoko obrazovani, poštenu te da se pridržavaju zakonskih propisa koji omogućuju učinkovito obavljanje dužnosti, štiteći ih od utjecaja politike i raznih interesnih grupa. Važno je osigurati adekvatnu plaću kako bi se smanjila mogućnost korupcije te provoditi selekciju kandidata na temelju sposobnosti kako bi se izabrali najbolji kandidati, a izbjegla mogućnost zapošljavanja po kriteriju veza ili poznanstava. Uspoređujući radni i službenički odnos, naglasak se stavlja na različite uvjete i zahtjeve za zaposlenje u javnom sektoru u odnosu na privatni sektor, posebno u pogledu profesionalizma, integriteta i neovisnosti službenika u izvršavanju njihovih dužnosti.⁴⁹ Najistaknutije specifičnosti statusa državnih službenika su njihova povezanost s autoritetom države, specifičan režim službeničkog prava, velike ovlasti i odgovornosti te profesionalnost i integritet.⁵⁰

7. POSEBNOSTI PRIJMA U DRŽAVNU SLUŽBU

U službeničkom odnosu po posebnim uvjetima odvija se zapošljavanje, klasifikacija radnih mjesta i plaća, sustav ocjenjivanja rada i napredovanja, disciplinska odgovornost službenika, prestanak pravnog odnosa tj. državne službe te država naglašeno intervenira u pravno uređenje tog odnosa.⁵¹ Zapošljavanje u privatnom sektoru obično je fleksibilnije i manje formalno od zapošljavanja u javnoj upravi. U privatnom sektoru poslodavac ima slobodu odabrati zaposlenika na temelju vlastitih kriterija te dogovoriti detalje posla putem ugovora o radu, dok u javnoj upravi postoji niz propisa i pravila koje je potrebno poštovati prilikom zapošljavanja, a cijeli postupak podložan je javnom nadzoru.⁵² Kad se zapošljava u državnoj službi, postupak odabira kandidata mora biti transparentan i poznat javnosti, zbog važnosti posla koji se obavlja u službeničkom odnosu. Potrebno je osigurati da se zapošljavanje provodi na prihvatljiv način, s ciljem osiguravanja povjerenja građana u državne institucije.⁵³ Već pri samom zasnivanju službeničkog odnosa vidi se bitna razlika između državnih službenika i zaposlenika u privatnom sektoru zato što država intenzivnije

⁴⁹ Drmić, Anica. Službenički odnos u hrvatskoj pravnoj regulativi *Op. cit.*, str. 571.

⁵⁰ Musa, Anamarija. Forum za javnu upravu. Javni službenici: status i broj zaposlenih u javnom sektoru. Zagreb: Elbert Stiftung Friedrich, 2014. str. 13.

⁵¹ Potočnjak, Željko. Radni odnosi državnih službenika. *Op. cit.* str. 23.

⁵² Herman, Vilim; Ćupurdija, Milorad. Osnove radnog prava. *Op. cit.*, str. 104.

⁵³ Marčetić, Gordana. Upravljanje ljudskim potencijalima u javnoj upravi i novi Zakon o državnim službenicima. Hrvatska i komparativna javna uprava: časopis za teoriju i praksu javne uprave. Zagreb: Društveno veleučilište 6/2. 2007 str. 187.

intervenira u pravno uređenje uspostave službeničkog odnosa. Državni službenici za prijem u službu moraju imati ispunjene određene kriterije i posebne kvalifikacije te se zapošljavaju po unaprijed zakonom određenoj proceduri.⁵⁴ Trebaju biti posebno obrazovani, hrvatski državljani koji moraju imati odgovarajuće stručno znanje i iskustvo (osim u slučaju prijma vježbenika) te zdravstvenu sposobnost za obavljanje poslova.⁵⁵

7.1. Profesionalnost

Pojmom profesija (lat. *Professio* – zanat) smatra se stalno zanimanje, vrsta zanimanja koja služi kao izvor egzistencije. Profesionalnost državni službenik stječe na temelju redovnog obavljanja službene dužnosti, dodatnim obrazovanjem i usavršavanjem tijekom službe.⁵⁶ Pod elementom profesionalnosti smatramo kako je služba glavni izvor njihove zarade i egzistencije te službu obavljaju kao svoje redovno zanimanje. Ograničeni su te ne smiju obavljati nikakvu poduzetničku ili samostalnu djelatnost kojom bi moglo doći do sukoba interesa između njihove državne službe i te djelatnosti.⁵⁷

Zaposlenje u državnoj službi odvija se prema merit sustavu (eng. *Merit* – zasluga, vrijednost, odlika, vrlina) koji se pojavljuje koncem 19. i početkom 20. stoljeća u razvijenim industrijskim državama, a vođen je idejom nagrade prema sposobnostima. Merit sustav podrazumijeva korištenje objektivnih metoda u postupku zapošljavanja i napredovanja službenika, koje se temelje na njihovim sposobnostima i kompetencijama. Ovaj sustav ima za cilj osigurati da se najbolji kandidati biraju na temelju svojih znanja i vještina umjesto na temelju subjektivnih preferencija ili drugih kriterija koji nisu relevantni za posao.⁵⁸ Cilj merit sustava je provođenje načela jednake dostupnosti službe svim građanima, odabir stručnih i sposobnih osoba za radna mjesta i položaje te nagrađivanje i promaknuće najvrsnijih kroz njihovu karijeru. Biraju se ljudi koji imaju specifična znanja, vještine i sposobnosti potrebne za obavljanje određenog posla u državnoj službi. Ovaj pristup omogućuje pravedan i transparentan proces zapošljavanja i napredovanja, što simbolizira profesionalnu i odgovornu upravu.⁵⁹ Naglasak je na profesionalnosti državnih službenika jer moraju imati

⁵⁴ Potočnjak, Željko. Radni odnosi državnih službenika. *Op. cit.* str. 23.

⁵⁵ Zakon o državnim službenicima, čl. 48.

⁵⁶ Drmić, Anica. Službenički odnos u hrvatskoj pravnoj regulativi *Op. cit.* str. 580.

⁵⁷ Potočnjak, Željko. Radni odnosi državnih službenika. *Op. cit.* str. 17.

⁵⁸ Marčetić, Gordana. Javni službenici i tranzicija. Društveno veleučilište u Zagrebu. Konrad Adenauer Stiftung, 2005. str. 128-132.

⁵⁹ Marčetić, Gordana. Upravljanje ljudskim potencijalima u javnoj upravi i novi Zakon o državnim službenicima. Hrvatska i komparativna javna uprava: časopis za teoriju i praksu javne uprave. Društveno veleučilište u Zagrebu 6/2. 2007. str. 95-95.

specifično znanje, vještine i iskustvo kako bi stručno i kvalitetno obavljali svoje zadatke u državnoj upravi. Kvalifikacije koje su potrebne za određenu poziciju u državnoj službi su unaprijed propisane i jasno definirane, što znači da se službenici zapošljavaju i napreduju na temelju svojih znanja i sposobnosti, a ne na temelju subjektivnih preferencija poslodavca.⁶⁰

Javni natječaj

Način popunjavanja radnih mjesta u državnim tijelima strogo je određen ZDS-om i potrebno je ispuniti određene preduvjete koji su strogo formalizirani. Radna mjesta mogu se popunjavati samo u skladu s pravilnikom o unutarnjem redu i prema usvojenom planom prijma u službu.⁶¹ U javnom sektoru, posebno državnim institucijama javni natječaj obavezan je i predstavlja redovit put prijema u službu dok raspisivanje natječaja u privatnom sektoru nije obavezno. Natječaj u javnoj službi kao način zapošljavanja je pravilo i izbor službenika uvijek se obavlja putem strogo određenog natječaja osim u tri iznimke: premještanje službenika, napredovanje službenika i zapošljavanje osoba koja je obvezna raditi preko ugovora o stipendiranju ili školovanju u državnoj službi.⁶² Planom prijma osigurava se da se postupci prijma u državnu službu mogu provesti samo za ona službenička radna mjesta za troškove kojih je u državnom proračunu osiguran novac.⁶³ Takvom strogom i formalnom procedurom pravedno dolazi do izražaja načelo jednake dostupnosti svim građanima da se pod navedenim uvjetima ravnopravno natječu za svako radno mjesto u državnoj službi.⁶⁴ Sasvim je razumljiva i društveno opravdana stroga i izričita regulacija popunjavanja radnih mjesta u državnim tijelima jer se plaće državnih službenika financiraju iz državnog proračuna, obavljaju poslove od javnog značaja te nastupaju prema građanima kao nositelji javnih ovlasti. Javni natječaj jedan je od prvih načina kojima se pokušavalo suprotstaviti metodama proizvoljnog imenovanja, korupciji i patronaži u postavljanju službenika. Obaveza javnog natječaja pri zapošljavanju ne postoji u privatnom sektoru. Pravo poslodavca je izabrati na koji način i koga će primiti na radno mjesto. Poslodavcu na teret ide izbor radnika – on plaća radnika, određuje i daje upute za rad, zapošljava te je logično i u njegovom interesu da izabere radnika koji će doprinijeti uspješnosti njegovog poslovanja.⁶⁵ Javni natječaj važan je alat za ostvarivanje demokratskih načela jednakosti i

⁶⁰ Drmić, Anica. Službenički odnos u hrvatskoj pravnoj regulativi *Op. cit.*, str. 586.

⁶¹ ZDS, čl. 40. st. 1.

⁶² Herman, Vilim; Čupurdija, Milorad. Osnove radnog prava. *Op. cit.*, 104-105.

⁶³ Potočnjak, Željko. Radni odnosi državnih službenika. *Op. cit.*, str. 27.

⁶⁴ Herman, Vilim; Čupurdija Milorad. Osnove radnog prava. *Op. cit.*, str. 104.

⁶⁵ *Ibidem.* str. 93-94.

dostupnosti u zapošljavanju. Kroz javni natječaj osigurava se pravo na rad kao temeljno ustavno pravo i važan čimbenik sigurnosti ljudi u ekonomskom i socijalnom smislu. Svima se pruža jednaka prilika za natjecanje za radna mjesta, neovisno o spolu, dobi, rasi, vjeroispovijesti ili bilo kojoj drugoj osobnoj karakteristici.⁶⁶ Izbor kandidata u postupku javnog natječaja obavlja se na temelju rezultata provjere znanja, sposobnosti i vještina te rezultata u dosadašnjem radu koji se utvrđuju putem testiranja i razgovora te se može provesti i psihološko testiranje.⁶⁷ Nakon objave javnog natječaja svi kandidati koji ispunjavaju formalne uvjete za prijem u državnu službu moraju biti pozvani na testiranje i intervju, a oni koji ne pristupe pozivu smatraju se da su povukli prijavu na javni natječaj.⁶⁸

7.2. Rješenje o prijmu

Nakon zadovoljavanja i ispunjenja posebnih uvjeta i procedura državnog službenika za prijem u službu umjesto potpisivanja ugovora o radu donosi se rješenje, upravni akt kojim se zasniva radni odnos u državnoj službi. Rješenjem o prijmu formira se upravni odnos te prije donošenja akta potrebno je utvrditi jesu li ispunjeni posebni uvjeti za prijem u državnu službu.⁶⁹ Rješenje izdaje čelnik tijela ili službena osoba sukladno propisima o ustrojstvu državnih tijela. Protiv rješenja o prijmu moguće je uložiti žalbu Odboru za državnu službu u roku 15 dana od dostave rješenja.⁷⁰ Nakon što rješenje o prijmu postane konačno, izdaje se rješenje o rasporedu na radno mjesto te osoba postaje državni službenik danom početka rada.⁷¹ Kao i putem zaposlenje u privatnom sektoru odnosno putem ugovora o radu, osobe se u pravilu primaju u državnu službu na neodređeno vrijeme, a u iznimnim slučajevima na određeno vrijeme, ali za razliku od privatnog sektora gdje je probni rad ostavljen na dogovor poslodavca i radnika u službeničkom odnosu probni rad je obavezan.⁷²

8. ZAPREKE PRIJMA U DRŽAVNU SLUŽBU

⁶⁶ *Ibidem.*, str. 104.

⁶⁷ ZDS, čl. 50a. st. 1.

⁶⁸ Vidi više: Pipunić, Sanda. *Instituti službeničkog prava. Op. cit.* str. 52-53.

⁶⁹ Herman, Vilim; Čupurdija, Milorad. *Osnove radnog prava. Op.cit.*, str. 105.

⁷⁰ ZDS, čl. 52. st. 1.

⁷¹ Pipunić, Sanda. *Instituti službeničkog prava. Op. cit.* str. 55; Herman, Vilim; Čupurdija, Milorad. *Osnove radnog prava. Op.cit.*, str. 105.; ZDS. čl. 52. st. 4.

⁷² ZDS, čl. 53 st. 1.; ZR, čl. 11. st. 1, čl. 53. st. 1.

Osim posebnih uvjeta za prijam u državnu službu postoje i zapreke koje podrazumijevaju činjenice koje onemogućavaju određene osobe da ne mogu biti zaprimljene u državnu službu iako ispunjavaju uvjete za prijam.⁷³

U državnu službu ne mogu biti primljene osobe: protiv kojih se vodi kazneni postupak po službenoj dužnosti; koje su proglašene krivim za kazneno djelo za koje se kazneni postupak vodi; oni kojima je prestala državna služba zbog teške povrede službene dužnosti (u razdoblju od četiri godine od prestanka državne službe) te oni kojima je prestala državna služba zbog toga što nisu zadovoljile na probnom radu (u razdoblju od četiri godine od prestanka državne službe).⁷⁴ Zakon o državnim službenicima ograničava i državne dužnosnike. Oni ne mogu biti raspoređeni na radna mjesta državnih službenika bez postupka prijma u državnu službu putem javnog natječaja i u tom postupku ne smiju imati povlašteni položaj.⁷⁵

8.1. Ostali zaposlenici u državnoj službi

Važno je spomenuti kako je uz državne službenike u državnoj službi zaposlen i velik broj osoba koji ne spadaju pod skupinu državnih službenika. Spomenuli smo razliku između državnih i javnih službenika, ali posebno ćemo istaknuti namještenike čiji je status u mnogim sustavima još uvijek izjednačen ili je bio izjednačen sa službeničkim, a u Hrvatskom zakonodavstvu imaju značajne razlike.⁷⁶

Namještenici su osobe koje u državnim tijelima rade na pomoćno-tehničkim poslovima i ostalim poslovima čije je obavljanje potrebno radi pravodobnog i kvalitetnog obavljanja poslova iz djelokruga državnih tijela.⁷⁷ Oni rade za državu, ali ne odlučuju o pravima i obvezama građana poput državnih službenika, odnosno ne koriste javne ovlasti prilikom obavljanja svog posla. To su zanimanja poput: vozača, domara, portira, čistačice.⁷⁸ Potrebno je naglasiti kako je poslove koji namještenici obavljaju moguće povjeriti vanjskim pružateljima usluga u skladu s propisima o javnoj nabavi.⁷⁹ Drugim riječima, namještenik je

⁷³ ZDS, čl. 49.

⁷⁴ ZDS, čl. 49.

⁷⁵ ZDS, čl. 50.

⁷⁶ Herman, Vilim; Ćupurdija, Milorad. Osnove radnog prava. *Op. cit.*, 103.

⁷⁷ ZDS, čl. 3. st. 4.

⁷⁸ *Ibidem.* str. 103.

⁷⁹ Vidi više: Zakon o sustavu državne uprave, čl. 3 st. 5.

prema posebim propisima službeničkog prava sinonim za radnika, zaposlen je u državnom tijelu, ali nema ovlasti i odgovornosti kao što imaju državni službenici.⁸⁰

Politički dužnosnici također su zaposleni u državnoj službi, a ne pripadaju državnim službenicima. Oni su nositelji političke vlasti, osobe izabrane kroz sustav političke demokracije. Oni su donosioci zakona i drugih pravnih akata kroz koje se izražava politička volja. Državni službenici u odnosu na političke dužnosnike nalaze se u subordiniranom (podređenom) položaju kao izvršitelji donesenih pravnih akata i političkih odluka. Imaju socijalna prava (mirovinsko i zdravstveno osiguranje) kao i osobe u radnom odnosu, ali na osnovna pitanja njihovog odnosa s državnom ne primjenjuju se pravila radnog prava.⁸¹

9. RADNOPRAVNA OBILJEŽJA SLUŽBENIČKOG ODNOSA

Za nastanak radnog odnosa potrebni su osnovni elementi koji čine sastavnicu od njegovog zasnivanja pa do njegovog prestanka. Osnovna dva elementa koja čine radni odnos su: postojanje potrebe za zasnivanje radnog odnosa i uvjeti za zasnivanje radnog odnosa. Ostali elementi, odnosno sastavnice radnog odnosa jesu: dobrovoljnost, osobnost, naplatnost (oneroznost) i podređenost (subordinacija).⁸²

Službenički odnos, kao posebni oblik radnog odnosa kako bi bio valjani mora sadržavati sve navedene bitne sastavnice radnog odnosa, ali radi svoje specifičnosti i posebne prirode posla obuhvaća dodatne dvije sastavnice: preuzimanje dužnosti i stjecanje prava te profesionalnost.⁸³ Već u samim elementima radnog i službeničkog odnosa vidljive su njihove značajne sličnosti. Elementi radni i službenički odnos kao dobrovoljni pravni odnos koji se zasniva između radnika i poslodavca s ciljem osobnog obavljanja rada na temelju uputa kojih je radnik dobio od poslodavca i na temelju kojih će mu biti isplaćena plaća u novcu. Rad koji obavlja njegovo je glavno i temeljno zanimanje.⁸⁴

9.1. Dobrovoljnost

Radni odnos predstavlja obostrani pristanak radnika i poslodavca. Dobrovoljnost kao element radnog odnosa predstavlja suglasnost radnika i poslodavca za nastanak i prestanak

⁸⁰ Drmić, Anica. Službenički odnos u hrvatskoj pravnoj regulativi *Op. cit.* str. 587.

⁸¹ Potočnjak, Željko. Radni odnosi državnih službenika. *Op. cit.*, str. 6.

⁸² Herman, Vilim; Čupurdija, Milorad. Osnove radnog prava. *Op. cit.*, str. 90; Drmić, Anica. Službenički odnos u hrvatskoj pravnoj regulativi *Op. cit.*, str. 575; Potočnjak, Željko. Radni odnosi državnih službenika. *Op. cit.*, str. 12.

⁸³ Drmić, Anica. Službenički odnos u hrvatskoj pravnoj regulativi *Op. cit.*, str. 575.

⁸⁴ Potočnjak, Željko. Radni odnosi državnih službenika. *Op. cit.*, str. 12.

radnog odnosa, neovisno o tome je li poslodavac država ili privatna osoba. Radnik i poslodavac su u ravnopravnom, koordiniranom položaju te bez pristanka odnosno suglasnosti obje strane nije moguće uspostaviti radni odnos. Elementom dobrovoljnosti osigurava se da radnik i poslodavac imaju slobodu i mogućnost izbora te da se radni odnos temelji na suglasnosti obje strane. Oblik izražavanja suglasnosti u radnom odnosu je ugovor o radu, a u službeničkom odnosu rješenje, time se uključuje dobrovoljnost obje strane na ulazak u takav odnos. Kada ne bi postojao element dobrovoljnosti, postojala bi mogućnost da se zakonskom normom uvede obaveza ili dužnost zasnivanja službeničkog odnosa kao dio normalnih građanskih obaveza ili dužnosti, ali toga u hrvatskom zakonodavstvu nema.⁸⁵

9.2. Osobno obavljanje povjerenog posla

Osobno obavljanje posla uključuje obavezu radnika da posao obavi osobno, odnosno zabrana radniku da posao prepusti drugoj osobi. Radni odnos radnikova je osobna i glavna obaveza.⁸⁶ ZOR u čl. 7. ističe kako je radnik obavezan osobno obavljati preuzeti posao. U službeničkom odnosu element osobnog obavljanja posla dolazi do većeg izražaja zbog toga što je nužno da službenici obavljaju posao u skladu s načelom javnosti i poštujući pravni poredak Republike Hrvatske.⁸⁷

9.3. Podređenost

Podređenost (subordinacija) očituje se u jasnim uputama koje poslodavac daje radniku. Naloge za obavljanje određenog posla na koje je radnik pristao dragovoljnim ulaskom u radni odnos i obvezao se osobno ih obavljati.⁸⁸ ZR u čl. 7. obvezuje poslodavca da radniku daje upute za poslove koje treba obavljati. ZDS u čl. 7. obvezuje državnog službenika na izvršavanje naloga i slušanje uputa čelnika tijela i nadređenih državnih službenik te ističe kako je službenik dužan izvršavati zadatke svog radnog mjesta bez dodatnog, odnosno posebnog naređenja. Podređenost nije neograničena, a posebno je važna za državne službenike jer ona osim što se očituje u dužnosti službenika da izvršava naloge nadređenog službenika, također nameće dužnost odbijanja izvršenja naloga u slučajevima predviđenim zakonom, iz čega proizlazi disciplinska odgovornost službenika s ciljem

⁸⁵ Drmić, Anica. Službenički odnos u hrvatskoj pravnoj regulativi *Op. cit.*, str. 576; Potočnjak, Željko. Radni odnosi državnih službenika. *Op. cit.* str. 12-13; Herman, Vilim; Čupurdija Milorad. Osnove radnog prava. *Op. cit.*, 90. str.

⁸⁶ Herman, Vilim; Čupurdija Milorad. Osnove radnog prava. *Op. cit.*, str. 90.

⁸⁷ Drmić, Anica. Službenički odnos u hrvatskoj pravnoj regulativi *Op. cit.* str. 577.

⁸⁸ Herman, Vilim; Čupurdija Milorad. Osnove radnog prava. *Op. cit.*, str. 90.

zaustavljanja korupcije, patronaže i prijevarena.⁸⁹ Državni službenik ima mogućnost odbiti izvršenje naloga ili provođenje odluka koje bi: uključivale nanošenje štete njegovim legitimnim pravima i interesima, predstavljale opasnost za njegovo zdravlje ili tražile viši stupanj stručnog znanja od onog kojeg ima.⁹⁰

9.4. Naplatnost

Naplatnost (oneroznost) je bitni element svakog radnog odnosa, njime se izražava jedno od temeljnih prava radnika da dobije plaću za obavljeni rad, a glavna obaveza poslodavca je isplatiti radniku plaću koja je izražena u novcu. Poslodavac je obavezan isplatiti radniku plaću u skladu s utvrđenim standardima, kao što su propisi, kolektivni ugovori, pravilnici o radu ili ugovori o radu.⁹¹ ZR u čl. 92 st. 4 određuje kako se plaća, naknade plaće i ostali primici isplaćuju u rokovima određenim kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, a najkasnije petnaestog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec. Time štiti i omogućuje radnikovu mjesečnu plaću koju je poslodavac dužan isplatiti. Zbog neisplate plaće radnik može izvanredno otkazati ugovor o radu.⁹² Radnici u privatnom sektoru i državni službenici zaposleni u državnim tijelima imaju pravo na plaću za svoj rad, a to uključuje jednakost plaće za jednaki rad ili rad iste vrijednosti bez obzira na to jesu li službenici na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme ili jesu li na probnom radu.⁹³ Za razliku od zaposlenika u privatnom sektoru državni službenici financiraju se iz državnog proračuna.⁹⁴

10. POSEBNI ELEMENTI SLUŽBENIČKOG ODNOSA

Službenički odnos, kao posebni oblik radnog odnosa kako bi bio valjani mora sadržavati sve nabrojane elemente radnog odnosa, ali radi svoje specifičnosti i posebnog kruga posla kojim se bavi obuhvaća još tri dodatne sastavnice: preuzimanje dužnosti, stjecanje prava te profesionalnost.⁹⁵

⁸⁹ Drmić, Anica. Službenički odnos u hrvatskoj pravnoj regulativi *Op. Cit.*, str. 578.

⁹⁰ ZDS, čl. 28. st. 1.

⁹¹ Potočnjak, Željko. Radni odnosi državnih službenika. *Op. cit.*, str. 14.

⁹² ZR, čl. 92.

⁹³ ZDS, čl. 10; ZR, čl. 91.

⁹⁴ Herman, Vilim; Čupurdija Milorad. Osnove radnog prava. *Op. cit.*, str. 93.

⁹⁵ Drmić, Anica. Službenički odnos u hrvatskoj pravnoj regulativi *Op. cit.*, str. 575; Herman, Vilim; Čupurdija Milorad. Osnove radnog prava. *Op. cit.*, str. 90.

10.1. Preuzimanje dužnosti

ZDS u čl. 15 obvezuje državnog službenika da svoje poslove obavlja u skladu s opisom radnog mjesta, na vrijeme, savjesno, odgovorno i stručno te u skladu s načelima javnosti, pri čemu ne smije koristiti svoj položaj za vlastitu korist. Obavezan je poštovati ustavni i pravni poredak te obavljati posao u interesu javnosti, profesionalno i etički.

ZDS strogo određuje dužnosti državnih službenika: obavljanje dužnosti i obveza postupanja u skladu sa zakonima, zabrana zloupotrebe ovlasti, dužnosti odbijanja ponuđenih darova, zabrana neopravdanog nagrađivanja drugih državnih službenika, dužnost pružanja informacija i obrazloženja o upravnim sporovima, dužnost pravodobnog i učinkovitog izvršavanja poslova, dužnost čuvanja poslovne tajne i poštivanja privatnosti, dužnost stručnog postupanja, dužnost pristupnosti na radnom mjestu, način uporabe povjerene imovine te osobno ponašanje državnih službenika.⁹⁶ Potreba za detaljnim uređivanjem dužnosti državnog službenika da posao mora obavljati nepristrano i osobno proizlazi iz toga što obavljanje poslova obuhvaća i odgovornost za ekonomično postupanje i smanjenje nepotrebnih troškova pri obavljanju radnih zadataka. Pravna obveza državnog službenika je osobno obavljanje posla, a takva obveza vezana je uz njega kao osobu.⁹⁷

10.2. Stjecanje prava

Neka od prava državnih službenika spominju se u ZOR-u jer se odnose i na opći radnopravni odnos: pravo na rad u prikladnim uvjetima te pravo na plaću i druga materijalna prava, pravo na jednako postupanje i jednake mogućnosti napredovanja.⁹⁸ Specifična prava državnih službenika jesu: pravo na zaštitu od neopravdanog premještaja ili udaljenja s radnog mjesta, pravo na kandidiranje na izborima, pravo na predstavku, pravo na zaštitu službenika koji prijavi sumnju na korupciju te određena materijalna prava.⁹⁹

10.2.1. Pravo na zaštitu kod prijave na korupciju

ZR u čl. 117. st. 3. štiti radnika od otkaza ugovora o radu radi obraćanja radnika nadležnim tijelima vlasti zbog sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji. ZDS u čl. 14a štiti državnog službenika od otkaza prilikom opravdane prijave ili sumnje na korupciju nadležnim tijelima ili odgovornim osobama.

⁹⁶ Vidi više: ZDS, čl. 15-25.

⁹⁷ Drmić, Anica. Službenički odnos u hrvatskoj pravnoj regulativi *Op. cit.*, str. 575.

⁹⁸ Vidi više: ZDS, čl. 9-11; ZR, čl. 7.

⁹⁹ Vidi više: ZDS, čl. 12-14a;

10.3. Profesionalnost

Profesionalnost državnog službenika je ono čemu se teži u moderno uređenim državama s razvijenom javnom upravom. Profesionalnost ne označava samo vrstu djelatnosti ili zanimanja kojim se službenik bavi već da je on obrazovan te da se usavršava tijekom trajanja državne službe. Stručnost i profesionalizam, etičke i moralne vrijednosti ključne su za obavljanje poslova u interesu javnosti.¹⁰⁰

11. POSEBNOSTI DRŽAVNIH SLUŽBENIKA

U službeničkom odnosu osim zapošljavanja i klasifikacije radnih mjesta i plaća te elemenata preuzimanja dužnosti, stjecanja prava i profesionalnost po posebnim uvjetima ističe se sustav ocjenjivanja rada i napredovanja, disciplinska odgovornost službenika, prestanak pravnog odnosa tj. državne službe.¹⁰¹

11. 1. Ocjenjivanje i napredovanje

Ocjenjivanje i napredovanje državnih službenika strogo je određeno ZDS-om. Glavnu ulogu u postupku ocjenjivanja ima neposredno nadređeni državni službenik koji prati rad službenika, poštovanje državne službe te osobno ponašanje državnog službenika te na kraju ocjenjivanja donosi rješenje o ocjeni.¹⁰² -Svrha ocjenjivanja državnih službenika je poticanje na kvalitetno i učinkovito obavljanje službenih zadaća, poštivanje službene dužnosti, osobno ponašanje u skladu s etičkim kodeksom državnih službenika, utvrđivanje njihovog doprinosa u obavljanju poslova kao kriterija za nagrađivanje i napredovanje u državnoj službi.¹⁰³ Državni službenici ocjenjuju se svake godine najkasnije do 28. veljače za prethodnu kalendarsku godinu (osim službenika koji rade manje od šest mjeseci i službenika koji su na probnom radu).¹⁰⁴ Ocjena je važna jer se uzima u obzir kao uvjeti za napredovanje, promicanje, potrebe izobrazbe službenika, uvjet za korištenje plaćenog studijskog dopusta te u slučaju izricanja kazne za povrede službene dužnosti.¹⁰⁵ Negativnom ocjenom državnog službenika prestajala državna služba po sili zakona.¹⁰⁶

¹⁰⁰ Vidi više: Potočnjak, Željko. Radni odnosi državnih službenika. *Op. cit.*, str. 17; Drmić, Anica. Službenički odnos u hrvatskoj pravnoj regulativi *Op. cit.*, str. 580-581.

¹⁰¹ Vidi više: Potočnjak, Željko. Radni odnosi državnih službenika *Op.cit.*, str. 57-62.

¹⁰² *Ibidem*, str. 58.59.

¹⁰³ ZDS, čl. 83

¹⁰⁴ ZDS, čl. 82.

¹⁰⁵ ZDS, čl. 87.

¹⁰⁶ ZDS, čl. 88 st. 2.

Kako bi službenik mogao napredovati potrebno je prethodno utvrđivanje slobodnog mjesta pravilnikom o unutarnjem redu, ispitivanje ispunjava li radnik uvjete za radno mjesto i uzeti u obzir njegove dobivene ocjene.¹⁰⁷ Napredovanje se ostvaruje rasporedom na više radno mjesto unutar iste kategorije ili prelaskom u višu kategoriju radnog mjesta. Državni službenik ima mogućnosti napredovati putem ocjene ako je jedanput ocijenjen ocjenom „izuzetan“ ili najmanje dva puta uzastopnom ocjenom „primjeren“ ili najmanje tri puta uzaostopce ocjenom „uspješan“ ili višom ocjenom.¹⁰⁸

11.2. Disciplinska odgovornost službenika

ZDS u čl. 96. st. utvrđuje da državni službenici odgovaraju za povredu službene dužnosti ako povjerene poslove ne obavljaju savjesno, stručno i u predviđenim rokovima te ako se ne pridržavaju Ustava, zakona i dr. propisa ili pravila o ponašanju za vrijeme službe ili u vezi sa službom. Kako bi službenik uistinu odgovarao za povredu službene dužnosti takva povreda prije nego što je učinjena mora biti unaprijed utvrđena kao povreda službene dužnosti te je s obzirom na to ZDS točno odredio koje su to povrede službeničke dužnosti i podijelio ih u dvije skupine: lakše i teže povrede službeničke dužnosti.¹⁰⁹ Državni službenici odgovaraju za povredu službeničke dužnosti ako povjerene poslove ne obavljaju savjesno, stručno i u predviđenim rokovima, ako se ne pridržavaju Ustava, zakona i drugih propisa ili pravila o ponašanju.¹¹⁰

Teške povrede službeničke dužnosti prepisane su ZDS-om, a lake povrede zakonom, uredbom Vlade i pravilnikom o unutarnjem redu.¹¹¹ Neke od lakih povreda službeničke dužnosti jesu: učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla, neuredno čuvanje spisa i druge povjerene dokumentacije, neopravdan izostanak s posla jedan dan, prekovremeno korištenje stanke, napuštanje prostorija tijekom radnog vremena bez odobrenja nadređenog službenika itd.¹¹² Određene kazne za lakše povrede jesu: usmena opomena, pismena opomena, pismena opomena s upisom u osobni očevidnik te novčana kazna u visini do 10% plaće službenika isplaćene u mjesecu kad je kazna izrečena.¹¹³ Neke od težih povreda službene dužnosti jesu: nezakonit rad, propuštanje mjera ili radnji radi sprječavanja

¹⁰⁷ ZDS, čl. 90. st. 1-3.

¹⁰⁸ ZDS, čl. 90. st. 3.

¹⁰⁹ Potočnjak, Željko. Radni odnosi državnih službenika str. 64-66.

¹¹⁰ ZDS, čl. 96. st. 1.

¹¹¹ ZDS, čl. 97. st. 2.

¹¹² ZDS, čl. 98.

¹¹³ Potočnjak, Željko. Radni odnosi državnih službenika. *Op. cit.*, str. 67; ZDS, čl. 110. st. 1.

nezakonitosti, neizvršavanje obveza, nemarnost i nesavjesnost prema radu, zloupotreba položaja, odbijanje izvršenja naloga, odavanje službeničke tajne, upotreba krivotvorene isprave radi ostvarenja prava i dr.¹¹⁴ Za teže povrede službene dužnosti kazne su: novčana kazna u trajanju od jednog do šest mjeseci u mjesečnom iznosu od 10 do 20 posto ukupne plaće isplaćene službeniku u mjesecu u kojem je kazna izrečena, premještanje na drugo radno mjesto niže složenosti poslova, ali istog stupnja obrazovanja (samo ako postoji slobodno mjesto u državnom tijelu) i prestanak državne službe.¹¹⁵ Nakon utvrđene odgovornosti za tešku povredu službene dužnosti državnom službeniku određuje se sporedna kazna prema kojoj se ne može promicati i napredovati u službi u roku od dvije godine od dana izvršnosti rješenja o odgovornosti.¹¹⁶ Ako u roku od godine dana od izvršnosti rješenja o utvrđivanju odgovornosti za tešku povredu službene dužnosti državni službenik ponovno počini novu tešku povredu službene dužnosti, prestaje državna služba po sili zakona.¹¹⁷ Korupcija kao teška povreda službeničke dužnosti posebno se izdvaja i za povrede koje imaju obilježja korupcije obvezno se izriče kazna prestanka državne službe.¹¹⁸

12. USPOREDBA SLUŽBENIČKOG I RADNOG ODNOSA

Usporedit ćemo temeljna prava koja se ističu u radnom odnosu i važna su za radnika i njegovu egzistenciju neovisno o tome je li zaposlen u privatnom sektoru ili u državnom tijelu kao što su: plaća i druga materijalna prava, kolektivna prava, probni rok, stručno osposobljavanje, pripravništvo, godišnji odmor, radno vrijeme, odmori radnika, trajanje ugovora i rješenja o prijmu, prestanak državne službe i raskid ugovora o radu, otkazni rokovi u slučaju otkaza te sigurnost i zaštita na radu.

12.1. Kolektivna prava

U Hrvatskoj zaposleni u državnoj službi imaju kolektivna prava gotovo izjednačena s kolektivnim radnim pravima radnika u privatnom sektoru. Državnim službenicima i njihovim sindikatima priznato je pravo na organiziranje, kolektivno pregovaranje i štrajk uz isticanje kako nemaju pravo na sudjelovanje u odlučivanju zbog važnosti nesmetanog i transparentnog obavljanja njihove funkcije u javnom sektoru.¹¹⁹ Članak 140. ZR-a kaže:

¹¹⁴ ZDS, čl. 99.

¹¹⁵ Potočnjak, Željko. Radni odnosi državnih službenika. *Op. cit.*, str. 67; ZDS. čl. 110. st. 2.

¹¹⁶ *Ibidem*; ZDS. čl. 110. st. 3.

¹¹⁷ ZDS, čl. 110. st. 4.

¹¹⁸ ZDS, čl. 110. st. 5.

¹¹⁹ Potočnjak, Željko. Radni odnosi državnih službenika., str. 18.

Radnici zaposleni kod poslodavca koji zapošljava najmanje dvadeset radnika, osim radnika zaposlenih u tijelima državne uprave, imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod propisanim uvjetima. Kao što smo objasnili u radu, njihove dužnosti i ovlasti strogo definirane zakonima i drugim propisima te u skladu s tim, odluke o radnim uvjetima i drugim pitanjima koja se tiču državnih službenika donose se na temelju zakona i propisa, a ne na temelju kolektivnog pregovaranja između poslodavca i zaposlenika.

12.2. Probni rad

Prilikom zasnivanja radnog odnosa ugovorom o radu probni rad ostavljen je na volju poslodavca i radnika sa ograničenjem koje postavlja opći propis o radu od maksimalnog trajanja probnog rada šest mjeseci. Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.¹²⁰ Prilikom zasnivanja službeničkog odnosa obavezan je probni rad. Za osobe primljene u državnu službu redovitim putem probni rad traje 12 mjeseci, a za osobe primljene u službu izvanrednim postupkom 3 mjeseca. Probni rad obavezan je za sve osim u slučaju popunjavanja radnog mjesta putem internog oglasa, napredovanjem ili premještanjem državnog službenika.¹²¹ Redovni postupak prijama provodi se periodično – za prijam osoba sa završenim obrazovanjem određene stručne spreme i struke, bez radnog iskustva, odnosno prijam vježbenika.¹²² Izvanredni postupak primjenjuje se kad u državnoj službi postoji potreba prijama stručnih osoba s odgovarajućim iskustvom na radna mjesta koja su unaprijed utvrđena pravilnikom o unutarnjem redu.¹²³ Probni rad namještenika može biti ugovoren u maksimalnom trajanju od dva mjeseca.¹²⁴

12.3. Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa / pripravništvo

Putem vježbeničkog staža zaprima se osoba bez radnog iskustva u državno tijelo na stručno osposobljavanje bez radnog odnosa te ona nije državni službenik.¹²⁵ Cilj takvog osposobljavanja je priprema vježbenika za samostalan rad.¹²⁶ Vježbenik je osoba određene stručne spreme i struke, bez radnog iskustva.¹²⁷ Postoji vježbeništvo i u općem radnom

¹²⁰ Zakon o radu, čl. 53

¹²¹ ZDS, čl. 53.

¹²² ZDS, čl. 47. st. 2.

¹²³ ZDS, čl. 47. st. 3.

¹²⁴ Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, čl. 4.

¹²⁵ ZDS, čl. 61. st. 1-2.

¹²⁶ ZDS, čl. 54. st. 1.

¹²⁷ ZDS, čl. 47. st. 2.

odnosu, ali koristi se naziv pripravništvo, a radnik je pripravnik. Cilj pripravništva je kao i kod vježbeništva, osposobljavanje radnika za samostalan rad. Pripravnik je osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala.¹²⁸ Pripravnički staž može trajati najduže jednu godinu, a nakon odrađenog staža pripravnik polaže stručni ispit ako je to ispisano zakonom.¹²⁹ Vježbenički staž obavezno traje 12 mjeseci, a vježbenik je dužan pristupiti polaganju državnog ispita (najranije dva mjeseca prije isteka probnog rada).¹³⁰ S obzirom na to, iako postoje sličnosti između vježbeništva i pripravništva, razlika je u tome što se vježbeništvo primjenjuje u privatnom sektoru, dok se pripravništvo primjenjuje u javnom sektoru, posebno u državnoj upravi. Vježbeništvo obično traje kraće od pripravništva, a cilj mu je osposobiti osobu za rad u državnoj službi.

12.4. Plaća i druga materijalna prava

Plaća je primitak radnika koji poslodavac isplaćuju radniku za obavljen rad, a poslodavac je dužan obračunati i isplatiti plaću prema propisanim uvjetima.¹³¹ Plaća mora biti ugovorena, utvrđena ili propisana u brutoiznosu.¹³² Radnici zaposleni u privatnom sektoru financiraju se iz privatnog proračuna, a državni službenici iz državnog proračuna.¹³³ Radnici zaposleni u gospodarstvu te državni službenici zaposleni u državnim tijelima imaju pravo na plaću za jednaku plaću za jednak rad odnosno neovisno o tome jesu li zaposleni na određeno ili neodređeno te je poslodavac dužan isplatiti jednaku plaću radniku i radnici za jednak rad ili za jednake vrijednosti.¹³⁴

Plaću čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću za radnika neovisno o tome jel zaposlen u privatnom sektoru ili državnom tijelu.¹³⁵ Pod dodacima na plaću smatraju se svi novčani primici radnika koje radnik ostvaruje na temelju posebnog propisa, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu razmjerno određenim satima pod određenim uvjetima npr. otežani uvjeti rada, prekovoremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom, rezultati poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija) i sl.¹³⁶ Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike (dalje: Kolektivni ugovor) detaljno uređuje način

¹²⁸ ZDS, čl. 55.

¹²⁹ ZR, čl. 57, čl. 58. st. 1.

¹³⁰ ZDS, čl. 53. st. 2.

¹³¹ ZR, čl. 90. st. 1-2.

¹³² ZR, čl. 90b. st. 1.

¹³³ Herman, Vilim; Čupurdija Milorad. Osnove radnog prava. *Op. cit.*, str. 93.

¹³⁴ ZR, čl. 91. st. 1

¹³⁵ ZR, čl. 18c. st. 2.; Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, čl. 35. st. 1.

¹³⁶ ZR, čl. 90.

izračuna plaće za državne službenike i namještenike.¹³⁷ Kolektivnim ugovorom ugovaraju se dodatna primanja - odnosno materijalna prava državnih službenika, ali i namještenika, kao npr. regres za godišnji odmor, otpremnina u slučaju odlaska u mirovinu, pomoć službeniku i članovima njihove obitelji, dnevnice, terenski dodaci, naknada za život odvojen od obitelji, naknadna troškova prijevoza na posao, dodatno osiguranje od posljedice nesretnog slučaja, jubilarne nagrade, božićnica, pokloni za djecu i sl.¹³⁸ Važno je istaknuti kako iako Kolektivni ugovor određuje određena materijalna prava državnih službenika i namještenika, to ne znači da moraju nužno više razine od prava radnika u privatnom sektoru koja mogu biti uređena nekim drugim izvorom poput kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili ugovorom o radu, a nisu detaljno uređena ZR-om. ZR poznaje slobodu ugovaranja, ali zabranjuje ugovaranje uvjeta koji su nepovoljniji od uvjeta uređnih ZR-om te time štiti radnika.¹³⁹

12.4.1. Pravo na otpremninu

U privatnom sektoru, otpremnina se regulira ZR-om, prema kojem radnik koji je kod poslodavca ostvario najmanje dvije godine neprekinutog staža ima pravo na otpremninu u slučaju otkaza ugovora o radu od strane poslodavca ili sporazumnog raskida ugovora o radu, osim u slučajevima kada je radnik kriv za prestanak radnog odnosa ili kada radni odnos prestaje jer radnik ima najmanje 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža. Visina otpremnine ne smije se ugovoriti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu staža kod poslodavca niti može biti veća od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prestanka ugovora o radu.¹⁴⁰ Radnik ima pravo i na otpremninu u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti, a kojem nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio pravo na stjecanje prava na otpremninu.¹⁴¹

¹³⁷ Vidi više: Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike (NN 56/22) čl. 35.

¹³⁸ Vidi više: Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, čl. 43-60.

¹³⁹ ZR, čl. 9. st. 2.

¹⁴⁰ ZR, čl. 125.

¹⁴¹ ZDS, čl. 42. st. 1.

Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama¹⁴² određuje kako otpremnina pripada svakom zaposleniku kojem poslodavac otkazuje, a da razlog nije skrivljeno ponašanje zaposlenika te upućuje na odredbe ZR-a o otpremnini.¹⁴³ Pravo na otpremninu imaju službenici i namještenici koji odlaze u mirovinu (u visini od dvije osnovice za izračun plaće državnog službenika i namještenika koji će biti važeća na zadnji dan rada u službi)¹⁴⁴ te službenik kojem je istekao rok u kojem je bio stavljen na raspolaganje Vladi (u visini od 65% njegove prosječne bruto mjesečne plaće ostvarene u zadnja tri mjeseca prije stavljanja na raspolaganje).¹⁴⁵

12.4.2. Pravo na božićnicu

Visina godišnje nagrade za božićne blagdane pregovaraju se za svaku sljedeću kalendarsku godinu prije donošenja Državnog proračuna Republike Hrvatske za svaku sljedeću godinu i ugovoriti Dodatkom Kolektivnom ugovoru za državne službenike i namještenike.¹⁴⁶ Božićnica za 2022. godinu iznosila je 1,500, 00 kuna.¹⁴⁷

12.4.3. Pravo na dar za dijete

Svakom službeniku i namješteniku, roditelju djeteta mlađeg od 15. godina i koje je navršilo 15. godina u tekućoj godinu kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi dana sv. Nikole u iznosu za 2022. godinu od 600,00 kuna.¹⁴⁸

12.4.4. Jubilarna nagrada

Kolektivni ugovor određuje pravo na isplatu jubilarne nagrade službeniku i namješteniku za neprekidnu službu u državnim tijelima i jedinicama lokalne samouprave. Jubilarna nagrada ovisi o trajanju službe službenika i namještenika. Određene su za svakih 5 godina službe, 10, 15, 20, 25 itd.¹⁴⁹

¹⁴² Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama (NN 56/2022)

¹⁴³ Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama čl. 46. st. 2-3.

¹⁴⁴ Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, čl. 64. st. 3.

¹⁴⁵ Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, čl. 64. st. 3.

¹⁴⁶ Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, čl. 57. st. 2.

¹⁴⁷ Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, čl. 57. st. 1.

¹⁴⁸ Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, čl. 56. st. 1.

¹⁴⁹ Vidi više: Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, čl. 55.

12.5. Godišnji odmor

Godišnji odmor uređen je općim propisom o radu.¹⁵⁰ Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike upućuje državne službenike i namještenike na odredbe propisa općeg prava koje se odnose na godišnji odmor.¹⁵¹ Radnik koji je zaposlen u privatnom sektoru, državni službenik zaposlen u državnim tijelima te namještenici imaju pravo na plaćen godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu od najmanje četiri tjedna.¹⁵² Pravo na godišnji odmor radnik, službenik i namještenik stječu nakon šest mjeseci neprekidnog rada osim ako je prekid rada između dva radna odnosa kraći od 8 dana, u tom slučaju pravo na godišnji odmor stječu stupanjem u radi odnos.¹⁵³ Radnik, službenik i namještenik koji nisu ostvarili uvjete na godišnji odmor ima pravo na razmjerni godišnji odmor u skladu s općim propisom o radu te Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike u čl. 18. st. 1. upućuje na opće propise o radu u slučaju ostvarivanja prava na razmjerni dio godišnjeg odmora.¹⁵⁴ Ne postoji mogućnost sporazuma o odricanju prava na godišnji odmor¹⁵⁵ te je radnik dužan tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna odmora u neprekidnom trajanju.¹⁵⁶

Posebnost službeničkog odnosa je što Kolektivni ugovor precizno prepisuje regres državnog službenika za korištenje godišnjeg odmora u iznosu od 1.500,00 kuna (199,08 EUR).¹⁵⁷ ZR ostavlja slobodu poslodavcu pri određivanju primitaka koje radnik može ostvariti na temelju radnog odnosa, kao što su: regres, božićnica, jubilara nagrada i sl. On ih sam detaljno ne uređuje već upućuje na uređivanje tih prava kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili aktom poslodavca koji su u skladu s donesenim propisima.¹⁵⁸

12.6. Trajanje ugovora o radu i rješenja o prijemu

Nakon potpisivanja ugovora pretpostavlja se da je ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme, što podrazumijeva trajanje radnog odnosa do njegovog otkazivanja.¹⁵⁹ Iz objektivno ZR-om unaprijed utvrđenih razloga može se sklopiti na određeno u najdužem trajanju od tri

¹⁵⁰ Vidi više: ZR, čl. 76-85.

¹⁵¹ Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, čl. 13.

¹⁵² ZR, čl. 77. st. 1; Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, čl. 17. st. 1.

¹⁵³ ZR čl. 77. st. 3; ZDS čl. 17.

¹⁵⁴ ZR, čl. 78; Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, čl. 15.

¹⁵⁵ ZR, čl. 80; ZDS, čl. 15.

¹⁵⁶ ZR, čl. 83.

¹⁵⁷ Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, čl. 43.

¹⁵⁸ ZR, čl. 90a.

¹⁵⁹ ZR, čl. 11. st. 1.

godine, a to znači da ugovor vrijedi samo za određeni vremenski period.¹⁶⁰ Probni rad ZR prepušta na dogovor radnika i poslodavca uz ograničenje trajanja od maksimalno šest mjeseci.¹⁶¹ Rješenje o prijemu kao instrument zapošljavanja državnog službenika sklapa se u pravilu na neodređeno¹⁶², ali uz obavezan probni rad u trajanju od dvanaest mjeseci odnosno tri mjeseca.¹⁶³ Na određeno vrijeme osobe se mogu zaposliti u državnu službu za obavljanje privremenih poslova ili poslova čiji se opseg privremeno povećao, a koji nisu trajnijeg karaktera te kao radi zamjene duže vrijeme odsutnog službenika, ali je potrebno prethodno odobrenje središnjeg tijela državne uprave nadležnog za službeničke odnose.¹⁶⁴ Trajanje službe na određeno vrijeme ograničeno je na maksimalno godinu dana, a u slučaju predviđanja trajanja službe na najmanje šest mjeseci osoba je dužna odraditi probni rad u trajanju od dva mjeseca.¹⁶⁵ Za vrijeme godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novci u naravi koja predstavljaju naknadu za rad), a veći iznos može biti određen kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.¹⁶⁶ Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike određuje istu naknadu plaće za korištenje godišnjeg odmora kao što određuje ZR.¹⁶⁷

12.7. Prestanak ugovora o radu i državne službe

Ugovor o radu prestaje po sili zakona: smrću radnika, smrću poslodavca fizičke osobe ili obrtnika, prestankom obrta po sili zakona, istekom vremena ako je sklopljen na određeno vrijeme, kad radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža (osim ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore) sporazumom radnika i poslodavca, radi invalidske mirovine zbog potpunog gubitka radne sposobnosti, otkazom, odlukom nadležnog suda.¹⁶⁸ Radnik i poslodavac imaju pravo otkazati ugovor putem redovitog otkaza odnosno uz propisani ili ugovoreni otkazni rok. To može biti: poslovno uvjetovani otkaz (ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili

¹⁶⁰ ZR, čl. 12. st. 1-2.

¹⁶¹ ZR, čl. 53. st. 1 i 3.

¹⁶² ZDS, čl. 53. st. 1-3;

¹⁶³ Osobe primljene redovnim putem u službu probni rad u trajanju od 12 mjeseci (vježbenici), osobe primljene izvanrednim postupkom probni rad je 3 mjeseca.

¹⁶⁴ ZDS, čl. 61. st. 1 i 2.

¹⁶⁵ ZDS, čl. 61. st. 4-5.

¹⁶⁶ ZR, čl. 81.

¹⁶⁷ Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, čl. 14. st. 1.

¹⁶⁸ ZR, čl. 112.

organizacijskih razloga), osobno uvjetovani otkaz (ako radnik nije u mogućnosti uredno izvrđavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti), otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika (ako radnik krši obveze iz radnog odnosa) ili zbog nezadovoljavanja na probnom radu.¹⁶⁹ Ugovor o radu može se otkazati i izvanrednim otkazom ako poslodavac i radnik imaju opravdan razloga za otkaz ugovora o radu bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (npr. zbog osobito teško povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice).¹⁷⁰ Radnik u bilo kojem trenutku uz propisani ili ugovoreni otkazni rok bez navođenja razloga može otkazati ugovor o radu.¹⁷¹ Otkaz mora biti u pismenom obliku te se dostaviti osobi koja otkazuje.¹⁷² Prije redovitog otkazivanja u slučaju osobno uvjetovanog otkaza poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze.¹⁷³

Državna služba prestaje: sporazumom, istekom roka, otkazom, po sili zakona ili na drugi način propisan zakonom. Opći propisi o zabrani prestanka rada pojedinim kategorijama zaposlenih ne primjenjuje se na državne službenike kojima državna služba prestaje jer nisu zadovoljili na probnom radu ili kojima državna služba prestaje po sili zakona.¹⁷⁴ O prestanku državne službe donosi se rješenje u roku od osam dana od razloga prestanke službe.¹⁷⁵ Do prestanka državne službe po sili zakona dolazi radi: smrti državnog službenika, priznanje prava na invalidsku mirovinu, kad navršši 65 godina života i najmanje 15 godina mirovinskog staža (osim ako se čelnik tijela i državni službenik drugačije ne dogovore, vodeći računa o potrebama službe) kad je državni službenik osuđen na kaznu zatvora ili djelomičnu uvjetnu osudu za kazneno djelo, kad neopravdano izostane s rada pet radnih dana uzastopce, ako ne položi državni ispit u roku, ako se sazna da za vrijeme prijma u državnu službu nije ispunjavao uvjete za prijam koji su propisani, zbog teške povrede dužnosti, ako se kod premještanja ne pojavi na novu dužnost u utvrđenom roku te najkasnije kad navršši 67. godina života.¹⁷⁶ Otkaz državne službe može biti izvanredni, a njega pokreće čelnik tijela ako utvrdi da je službenik počinio tešku povredu službene dužnosti koja ima:

¹⁶⁹ ZR, čl. 115. st. 1-2.

¹⁷⁰ ZR, čl. 116. st. 1.

¹⁷¹ ZR, čl. 115. st. 4.

¹⁷² ZR, čl. 120 st. 1. i 3.

¹⁷³ ZR, čl. 119. st. 1.

¹⁷⁴ ZDS, čl. 132.

¹⁷⁵ ZDS, čl. 133.

¹⁷⁶ ZDS, čl. 137. st. 1 i 3.

obilježja korupcije, za posljedicu znatnu materijalnu ili nematerijalnu štetu za državno tijelo, pravne osobe ili građane ili zaštitu javnog interesa, dovodi u pitanje život i fizički integritet građana, dovodi u pitanje redovito izvršavanje poslova državnog tijela.¹⁷⁷ Za izvanredan otkaz nije potrebno pismeno upozorenje, osim za dovođenje u pitanje redovitog izvršavanja poslova državnog tijela.¹⁷⁸

12.8. Otkazni rok

Kad službenik i namještenik daju otkaz dužan je odraditi otkazni rok u trajanju od mjesec dana ako ne postigne sporazum s čelnikom tijela o drugačijem trajanju otkaznog roka.¹⁷⁹ Zakon o radu precizno određuje najmanje trajanje otkaznog roka u slučaju redovitog otkaza. Trajanje otkaznog roka ovisi o trajanju radnog odnosa radnika i poslodavca. Ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine obvezni otkazni rok je dva tjedna, dok u slučaju trajanja radnog odnosa neprekidno jednu godinu određeni otkazni rok je mjesec dana, u slučaju trajanja radnog odnosa neprekidno dvije godine propisani otkazni rok je mjesec dana i dva tjedna, za zaposlenje koje traje neprekidno pet godina otkazni rok je dva mjeseca, ako radni odnos traje neprekidno deset godina otkazni rok je dva mjeseca i dva tjedna te ako radni odnos traje neprekidno dvadeset godina otkazni rok je tri mjeseca.¹⁸⁰

12.9. Radno vrijeme

Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove prema uputama poslodavca na mjestu gdje se ti poslovi obavljaju.¹⁸¹ Uobičajeno radno vrijeme (puno radno vrijeme) u privatnom sektoru, ali i puno radno vrijeme državnih službenika i namještenika traje 8 sati dnevno, odnosno 40 sati tjedno.¹⁸² Postoje poslodavci koji zapošljavanju na nepuno radno vrijeme, skraćeno radno vrijeme, rad od kuće ili druge oblike rada.¹⁸³ Uobičajeno vrijeme državnog službenika istog je trajanja, 40 sati tjedno, ali je najčešće određeno od ponedjeljka do petka.¹⁸⁴ ZDS u čl. 23. posebno ističe kako je državni službenik dužan poštivati propisano radno vrijeme tijela u kojem je zaposlen i koristiti ga za

¹⁷⁷ ZDS, čl. 136a. st. 1.

¹⁷⁸ ZDS, čl. 136a. st. 2.

¹⁷⁹ Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, čl. 63.

¹⁸⁰ ZR, čl. 122. st. 1.

¹⁸¹ ZR., čl. 60. st. 1.

¹⁸² ZR, čl. 61; Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, čl. 8. st. 1-2.

¹⁸³ Vidi više: ZR. čl. 17, čl. 62, čl. 63, čl. 64.

¹⁸⁴ Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, čl. 8. st. 1-3.

obavljanje dodijeljenih dužnosti, te mora biti prisutan na radnom mjestu u skladu s uvjetima službe. Ne smije se udaljavati iz radnih prostorija bez odobrenja nadređenog (osim radi korištenja odmora, a u slučaju hitnog udaljavanja mora se opravdati odmah po povratku). U slučaju spriječenosti dolaska na rad dužan je obavijestiti nadređenog o razlozima spriječenosti najkasnije u roku od 24 sata od njegova nestanka. Poslodavac je dužan voditi evidenciju radnika neovisno o tome radili se o javnom ili privatnom sektoru.¹⁸⁵

12.10. Odmor

Zakon o radu određuje stanku, dnevni odmor, tjedni odmor te godišnji odmor radnika. Radnik koji radi minimalno 6 sati dnevno kod poslodavca ima pravo na: stanku od najmanje 30 minuta dnevno; dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata; tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata (kojem se pribraja dnevni odmor); godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna te pravo na razmjerni godišnji.¹⁸⁶ Kolektivni ugovor određuje stanku, tjedni odmor te godišnji odmor državnih službenika i namještenika.¹⁸⁷ Ističe se razlika što Kolektivni ugovor pod tjednim odmorom smatra odmorom u trajanju od 48 sati neprekidno te predviđa subotu i nedjelju¹⁸⁸ dok je ZR tjedni odmor odredio kao odmor od 24 sata kojem se može pribrajati i dnevni odmor, a određuje kako će ga radnik koristiti nedjeljom te danom koji nedjelji prethodni, odnosno koji iza nje slijedi.¹⁸⁹ Razmjerni godišnji državnih službenika uređen je općim propisom o radu.¹⁹⁰

12.11. Zdravlje i sigurnost na radu

Temeljne obveze poslodavca u radnom odnosu je osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava radnika.¹⁹¹ Mnoge odredbe ZR odnose se na zdravlje i sigurnost radnika, a Kolektivni ugovor upućuje u čl. 34. kako su državna tijela dužna provoditi sve mjere zaštite i ispunjavati svoje obveze u području zaštite zdravlja i života zaposlenih koje su propisane općim propisom o radu stoga po pitanju zdravlja i sigurnosti na radu imaju ista prava.

¹⁸⁵ ZR, čl. 5. st. 1-2.; Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike čl. 9. st. 1.

¹⁸⁶ Vidi više: ZR, čl. 73-78.

¹⁸⁷ Vidi više: Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, čl. 8-18.

¹⁸⁸ Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, čl. 12. st. 1-2.

¹⁸⁹ ZR, čl. 75. st. 1 i 3.

¹⁹⁰ Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, čl. 18. st. 1.

¹⁹¹ ZR, čl. 7. st. 3.

13. ZAKLJUČAK

Radno i službeničko pravo temelje se na odnosima koje reguliraju. Radni odnos je odnos između poslodavca i radnika, a službenički između države u ulozi poslodavca i državnog službenika u ulozi radnika. Posebnost službeničkog odnosa u tome je što se država nalazi u ulozi poslodavca, ali i zakonodavca koji uređuje službenički odnos. Državni službenici odlučuju o pravima i obvezama građana te je cilj detaljnog uređenja takvog odnosa zaštita javnog interesa. U radnom pravu radi o odnosima između privatnih osoba, gdje je cilj zaštita interesa poslodavca i radnika. Glavne razlika između radnog odnosa u gospodarstvu i radnog odnosa u tijelima državne uprave su načini i uvjeti zapošljavanja, klasifikaciji radnih mjesta i plaća, prestanak državne službe, napredovanje, ocjenjivanje. Dok se radni odnos uspostavlja na temelju ugovora o radu između poslodavca i radnika, službenički odnos uspostavlja se temeljem odluke državnog tijela nakon provedenog javnog natječaja te se donosi rješenje o prijmu službenika, a potom rješenje o rasporedu državnog službenika na radno mjesto. Državni službenik mora ispunjavati određene uvjete poput obrazovanja, iskustva, stručne spreme. kvalifikacija, iskustva i stručne spreme. Državni službenik ne može biti otpušten bez valjanog razloga i postupka disciplinske odgovornosti, što se razlikuje od radnog odnosa, gdje poslodavac može otkazati ugovor o radu bez razloga, uz ispunjavanje određenih proceduralnih zahtjeva.

Bez obzira na svoje specifičnosti, službenički odnos sadrži sve elemente koji su potrebni za radni odnos: dobrovoljnost, naplatnost, obveza osobnog obavljanja rada i podređenost te s obzirom na to možemo zaključiti kako je službenički odnos radni odnos posebne vrste. Državni službenici kao subjekti službeničkog odnosa nositelji su određenih prava i dužnosti koje su nužne za pravilno funkcioniranje društvenog i pravnog uređenja države.

14. POPIS LITERATURE

Knjige i članci

1. Abramović, Azra-Vesna et. al. Radno pravo. Zagreb: Alka Sript, 2019.
2. Drmić, Anica Službenički odnos u hrvatskoj pravnoj regulativi, Zagreb: Hrvatska komparativna javna uprava, 2013. 570-589.
3. Herman, Vilim; Ćupurdija Milorad. Osnove radnog prava. Osijek: Pravni fakultet, 2011.
4. Ivo Borković, Službeničko pravo; Zagreb: Informator 1999. 5, 21, 88,
5. Marčetić, Gordana. Javni službenici i tranzicija. Zagreb: Društveno veleučilište u Zagrebu. Konrad Adenauer Stiftung, 2005. str. 128-132.
6. Marčetić, Gordana. Upravljanje ljudskim potencijalima u javnoj upravi i novi Zakon o državnim službenicima. Hrvatska i komparativna javna uprava: časopis za teoriju i praksu javne uprave. Društveno veleučilište u Zagrebu 6/2. 2007.
7. Musa, Anamarija. Forum za javnu upravu. Javni službenici: status i broj zaposlenih u javnom sektoru. Zagreb: Elbert Stiftung Friedrich, 2014.
8. Pičuljan, Zoran; Pipunić, Sanda. Službeničko pravo. Zagreb: Novi Informator.
9. Pipunić, Sanda *et. al.* Službenički odnosi u lokalnoj i područnoj samoupravi i državnoj upravi. Instituti službeničkog prava; prijam u službu, raspored na radno mjesto, stavljanje službenika na raspolaganje, prestanak službe, Zagreb: Novi Informator: 2016.
10. Potočnjak, Željko. Radni odnosi državnih službenika. Zagreb: Pravni fakultet. 2013.

Pravni izvori

1. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22).
2. Ustav Republike Hrvatske, čl. 110. (NN 56/90).
3. Zakon o državnim službenicima (NN 92/05, 140/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13, 01/15, 138/15, 61/17, 70/19, 98/19, 141/22).
4. Zakon o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi (NN 112/19)
5. Vlada Republike Hrvatske. Uredba o mogućnosti rada državnog službenika na izdvojenom mjestu i rada s nepunim radnim vremenom (NN 33/2006-865)
6. Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike (NN 56/22)