



ĐURĐA ADLEŠIĆ
zastupnica u Hrvatskom saboru

Zagreb, 14. rujna 2007.

PREDSJEDNIKU HRVATSKOGA SABORA

Na temelju članka 84. Ustava Republike Hrvatske i članka 129. Poslovnika Hrvatskog sabora, a u vezi s člankom 158. Poslovnika Hrvatskoga sabora podnosim

**KONAČNI PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O
RADU - treće čitanje**

Potrebna obrazloženja u vezi s podnesenim Konačnim prijedlogom Zakona na sjednicama saborskih radnih tijela i sjednici Hrvatskoga sabora dat ću osobno, kao njegova predlagateljica.

Đurđa Adlešić

**KONAČNI PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA
ZAKONA O RADU – treće čitanje**

Zagreb, rujan 2007.

**KONAČNI PRIJEDLOG ZAKONAO IZMJENAMA I DOPUNAMA
ZAKONA O RADU – treće čitanje**

I. USTAVNA OSNOVA

Ustavna osnova za predlaganje ovog Zakona temelji se na odredbama članka 2. stavka 4. i članka 80. Ustava Republike Hrvatske.

**II. OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA TREBA UREDITI
ZAKONOM, TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA
PROISTEĆI**

Dosadašnja primjena Zakona o radu pokazala je određene nedostatke koji se odnose na zaštitu prava radnika, kako u pogledu zaštite njihova dostojanstva tako i u pogledu zaštite njihova radno-pravnog statusa. Zaštita radnika od poslodavaca je nedostatna, a posebno u velikim trgovačkim centrima koji su uveli rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim radnim danom za koji je Zakonom propisano da je neradni. Inspekcijski nadzor koji se provodi u trgovačkim centrima i trgovinama također nije učinkovit zbog čega najviše ispaštaju radnici. Tako se stvara plodno tlo za “rad na crno” i sivu ekonomiju, te za kršenje odredbi o plaćanju prekovremenog rada i rada nedjeljom, blagdanom i drugim danima za koje je Zakonom propisano da su neradni.

Visine propisanih kazni za lakše, teže i najteže prekršaje poslodavaca već odavno izazivaju nezadovoljstvo. Iznosi propisanih kazni, kako donja tako i gornja granica, za današnje su prilike iznimno niski. Naročito ako se uzme u obzir da je riječ o poslodavcima koji ostvaruju veliku dobit i kojima podmirivanje mogućih novčanih kazni ne predstavlja okolnost koja bih ih demotivirala, budući da je dobit koju ostvaruju, čineći prekršaje, višestruko veća. Prema tome, postojeće stanje pokazuje da je za poslodavca isplativije platiti kaznu za nepoštivanje radničkih prava nego striktno poštivati kolektivni ugovor.

Predloženim izmjenama i dopunama Zakona o radu želi se zaštititi radnička prava i dostojanstvo radnika, poboljšati uvjete života radnika, posebice radnika koji su samohrani roditelji male djece te djece težih smetnji u razvoju, povećati kazne za prekršitelje odredbi

Zakona i zaštititi radnike koji pokazuju spremnost da odgovornim osobama ili nadležnim tijelima prijave svaku nepravilnost.

Ocijenjeno je da rješenja, koja su u cilju zaštite dostojanstva radnika, propisana u članku 30. Zakona nisu dostatna. Stoga je u zaštiti dostojanstva radnika, uz zaštitu od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja, dodana i zaštita od drugih oblika verbalnog vrijeđanja i omalovažavanja. Ona je ujedno propisana i kao povreda obveza iz radnog odnosa. Uvredljiva komunikacija i ponižavanje ne temelji se uvijek na izravnoj ili neizravnoj diskriminaciji, već se jednostavno u obraćanju radniku upotrebljavaju pogrdni i uvredljivi izrazi koji, prema uobičajenim normama ponašanja, nisu primjereni u komunikaciji između radnika i neposredno nadređenog djelatnika, odnosno poslodavca. To podrazumijeva sve postupke i ponašanja koja su neprihvatljiva a odnose se na dob, spol te rasnu, nacionalnu ili vjersku pripadnost, invalidnost te na, drugim riječima, bilo koju osobnu karakteristiku pojedinca, a predstavljaju ponižavanje i ugrožavanje integriteta osobe.

U isto vrijeme pod okolnostima zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, propisano je i obraćanje radnika odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti zbog opravdane sumnje na korupciju, pronevjeru odnosno kriminal ili bilo kakvu drugu nepravilnost. U modernim demokratskim zemljama te su osobe zaštićene, dok je u nas situacija gotovo obrnuta. Takvo se postojeće stanje ovim Prijedlogom zakona želi promijeniti i te osobe pravno zaštititi. O ovoj pravnoj zaštiti može se govoriti i kao o obliku borbe protiv korupcije.

U članku 46. propisivanjem novih stavaka željelo se obvezati poslodavce da se, ukoliko uvode rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koje je Zakonom propisano da je neradni, samo kolektivnim ugovorom potpisanim sa Sindikatom mogu utvrditi razlozi, načini, kriteriji i uvjeti za takav rad. Tako će se smanjiti samovolja poslodavaca i izrabljivanje radnika koji nerijetko tim danima rade bez novčane naknade ili bez prava na drugi slobodan dan u tjednu. Isto tako, procijenjeno je nužnim da se radi zaštite roditelja djeteta do 3 godine starosti i samohranog roditelja djeteta do 6 godina starosti ne može uvesti rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je Zakonom propisano da je neradni. Pri tome je ocijenjeno da je ovako formulirana odredba u funkciji provođenja populacijske politike koja danas ima negativne trendove. Zabranom rada nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je Zakonom propisano da je neradni, željelo se za roditelje djeteta s težim smetnjama u razvoju, između ostalog, Zakonu dati prepoznatljiv humani pristup. U svim trima slučajevima izričito je propisano kada je takav rad za roditelje moguć te samo uz njihov pismeni pristanak. U Hrvatskoj ima oko 156.000 jednoroditeljskih

obitelji majki s djecom, a jednoroditeljskih obitelji očeva s djecom oko 32.000. Djece s posebnim potrebama do 18 godina starosti u Hrvatskoj živi 25.000. Samo ove brojke pokazuju da se radi o velikom broju zaposlenika na koje bi se izmjene ovog Zakona odnosile i kojima bi išle u korist. Iako su u Zakonu o radu izričito navedena tri razloga na temelju kojih može doći do raskida ugovora o radu između radnika i poslodavca, prijedlogom dopune članka 115. novim stavkom 4. kojim se zabranjuje otpuštanje radnika od strane poslodavca čiji je poslovni prostor zbog počinjenog prekršaja zatvoren do 30 dana, uspostavljena je dodatna zaštita za takve radnike. Takva odredba ne ostavlja mogućnost bilo kakvog drugačijeg načina tumačenja razloga za davanje otkaza, te sprječava nesporazume koji kasnije završavaju na sudu.

Kako bi se pojačao inspekcijski nadzor u trgovinama, propisuje se njegovo obavezno provođenje najmanje jedanput godišnje u svim trgovinama. S tim u vezi pozivamo Vladu Republike Hrvatske da poveća broj inspektora rada budući da je u dosadašnjim analizama utvrđeno da je njihov broj nedostatan. Samo se učinkovitom inspekcijom mogu izbjeći brojni počinjeni prekršaji od strane poslodavaca. Zakonske regulative treba poštivati, a kada se one ne poštuju, taj se problem u ovom području mora rješavati učinkovitijim nadzorom inspekcijskih službi i pooštrenjem kaznenih sankcija.

S obzirom na činjenicu da postojeće kazne za prekršaje nisu za poslodavce prekršitelje destimulirajuće, ovim izmjenama i dopunama Zakona njihovi se iznosi povećavaju.

III. OCJENA POTREBNIH SREDSTAVA ZA PROVOĐENJE ZAKONA

Provođenje ovog Zakona neće iziskivati osiguranje dodatnih sredstava u Državnom proračunu, budući da je Programom Vlade Republike Hrvatske za ovu godinu predviđeno zapošljavanje novih službenika uz osiguranje sredstava u Državnom proračunu za tu namjenu. Treba pretpostaviti da će dio tih službenika biti zaposlen i na inspekcijskim poslovima.

**KONAČNI PRIJEDLOG ZAKONA
O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU**

Članak 1.

U Zakonu o radu („Narodne novine“ br. 38/95., 54/95., 65/95., 17/01., 82/01., 114/03., 142/03., 30/04. i 137/04.- pročišćeni tekst), u članku 30. stavku 1. iza riječi „uznemiravanja“ stavlja se zarez i dodaju riječi „drugih oblika verbalnog vrijeđanja i omalovažavanja“.

U stavku 2. iza riječi „uznemiravanja“ stavlja se zarez i dodaju riječi „drugih oblika vrijeđanja i omalovažavanja“.

Iza stavka 2. dodaje se novi stavak 3. koji glasi :

„Pod drugim oblicima verbalnog vrijeđanja i omalovažavanja podrazumijevaju se svi postupci i ponašanja koji prema uobičajenim normama komuniciranja predstavljaju ponižavanje i ugrožavanje integriteta osobe.“

U stavku 4. iza riječi „uznemiravanje“ stavlja se zarez i dodaju riječi „drugi oblici verbalnog vrijeđanja i omalovažavanja“.

U stavku 6. iza riječi „uznemiravanja“ stavlja se zarez i dodaju riječi „drugih oblika verbalnog vrijeđanja i omalovažavanja“.

Stavak 7. mijenja se i glasi:

„Ako poslodavac u roku iz stavka 6. ovog članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja, drugih oblika verbalnog vrijeđanja i omalovažavanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan, izložen drugim oblicima verbalnog vrijeđanja i omalovažavanja ili je spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.“

Iza stavka 8. dodaje se novi stavak 9. koji glasi:
„Pod okolnostima zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika podrazumijeva se i obraćanje radnika odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti zbog opravdane sumnje na korupciju, pronevjeru i neplaćanje poreznih obaveza ili podnošenje prijave o toj sumnji.“

U stavku 11. iza riječi „uznemiravanje“ stavlja se zarez i dodaju riječi „drugi oblik verbalnog vrijeđanja i omalovažavanja“.

Dosadašnji stavci 3., 4., 5., 6., 7. i 8., postaju stavci 4., 5., 6., 7., 8. i 9., a dosadašnji stavci 9., 10., 11., i 12., postaju stavci 11., 12., 13. i 14.

Članak 2.

U članku 46. iza stavka 1. dodaju se novi stavci 2., 3. i 4. koji glase:

„Kolektivnim ugovorom propisuju se razlozi, način, kriteriji i uvjeti za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koje je Zakonom propisano da je neradni.

Zabranjuje se rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je Zakonom propisano da je neradni, roditelju djeteta do tri godine, samohranom roditelju djeteta do šest godina i roditelju djeteta s težim smetnjama u razvoju dok one traju.

Izuzetno od odredbe stavka 3. ovog članka dopušten je rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je Zakonom propisano da je neradni roditelju koji da pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.“

Članak 3.

U članku 115. dodaje se novi stavak 4. koji glasi:

„(4) Izricanje zaštitne mjere zatvaranja poslovnog prostora do 30 dana poslodavcu nije opravdani razlog za otkaz radnicima.“

Članak 4.

U članku 241. dodaje se novi stavak 3. koji glasi:
„(3) Inspekcijski nadzor obavezno se provodi najmanje jedanput godišnje u svim trgovinama.“

Članak 5.

U članku 246. stavku 1. riječi „od 10.000,00 do 30.000,00“ mijenjaju se i glase „od 25.000,00 do 45.000,00“.

Članak 6.

U članku 247. stavku 1. riječi „od 31.000,00 do 60.000,00“ mijenjaju se i glase „od 46.000,00 do 75.000,00“.

U stavku 1. iza točke 4. dodaje se nova točka 5. koja glasi:
„5. Ako krši odredbe ovog Zakona o diskriminaciji i dostojanstvu radnika (članak 2. i 30.),
Dosadašnje točke 5. do 43. postaju točke 6. do 44.“

U stavku 2. riječi „od 4.000,00 do 6.000,00“ mijenjaju se i glase: „od 5.000,00 do 10.000,00“.

Članak 7.

U članku 248. u stavku 1. riječi „od 61.000 do 100.000,00“ mijenjaju se i glase „od 76.000,00 do 100.000,00“.

U stavku 1. dodaju se nove točke 22. i 23. koje glase:
„22. ako uvede rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je Zakonom propisano da je neradni suprotno odredbama ovog Zakona (članak 46. stavak 2.),“

„23. ako roditelju s djetetom do tri godine, samohranom roditelju s djetetom do šest godina i roditelju djeteta s težim smetnjama u razvoju naredi rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je Zakonom propisano da je neradni (članak 46. st. 3.),“

Dosadašnje točke 22. do 49. postaju točke 24. do 51.

U stavku 2. riječi „od 7.000,00 do 10.000,00“ mijenjaju se i glase „od 8.000,00 do 12.000,00“.

U stavku 4. riječi „u iznosu od 20.000,00 kuna, a poslodavcu fizičkoj osobi i odgovornoj osobi pravne osobe u iznosu od 6.000,00 kuna“ mijenjaju se i glase „u iznosu od 30.000,00 kuna, a poslodavcu fizičkoj osobi i odgovornoj osobi pravne osobe u iznosu od 10.000,00 kuna“.

Članak 8.

Ovaj Zakon stupa na snagu osmog dana od dana objave u „Narodnim novinama“.

OBRAZLOŽENJE ODREDBI KOJIMA SE ZAKON MIJENJA I DOPUNJUJE

Izmjene i dopune odredbi Zakona o radu predložene su prema pročišćenom tekstu („Narodne novine“, 137/04.).

Uz članak 1.

Predloženom dopunom članka 30. Zakona o radu dodatno se želi zaštititi dostojanstvo radnika na način da se zabranjuju i drugi oblici verbalnog vrijeđanja i omalovažavanja uz već zabranjeno uznemiravanje i spolno uznemiravanje. Pod drugim oblicima verbalnog vrijeđanja i omalovažavanja podrazumijevaju se svi postupci i ponašanja koji prema uobičajenim normama komuniciranja predstavljaju ponižavanje i ugrožavanje integriteta osobe od strane pretpostavljenih, odnosno poslodavca. Osim toga, Zakonom se želi zaštititi i pravo radnika da o svojim mogućim sumnjama na postojanje određenih kriminalnih radnji unutar poduzeća ili ustanove u kojoj radi može bez posljedica obavijestiti poslodavca ili nadležno državno tijelo.

Uz članak 2.

Dopunom članka 46. novim stavcima 2., 3. i 4. želi se postići dodatna zaštita radnika u slučaju obaveze rada nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je Zakonom propisano da je neradni. Samo Kolektivnim ugovorom mogu se propisati razlozi, način, kriteriji i uvjeti za takav rad.

Isto tako, želi se pružiti dodatna zaštita roditelju djeteta do 3 godine starosti, samohranom roditelju djeteta do 6 godina starosti, te roditelju djeteta s težim smetnjama u razvoju od obaveze rada nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koje je Zakonom propisano da je neradni, osim u slučaju da on dobrovoljno, u pisanom obliku, pristane na takav rad.

Uz članak 3.

Cilj je propisivanja novog stavka u članku 115. jasna zabrana davanja otkaza radnicima ukoliko se poslodavcu izriče zaštitna mjera zatvaranja poslovnog prostora do 30

dana, zbog njegova počinjenog prekršaja.

Uz članak 4.

Dopunom odredbe članka 214. želi se pojačati inspekcijski nadzor u svim trgovinama.

Uz članak 5., 6. i 7.

Izmjenama i dopunama kaznenih odredbi povećavaju se novčane kazne za počinjene prekršaje poslodavaca te se predviđaju kazne i ako se krše odredbe Zakona, od odredbi o diskriminaciji, dostojanstvu radnika te o uvođenju rada nedjeljom, blagdanom ili drugim danom za koji je Zakonom propisano da je neradni do uvođenja rada roditelju djeteta do tri godine starosti, samohranom roditelju djeteta do šest godina starosti i roditelju djeteta s težim smetnjama u razvoju.

Uz članak 8.

Tim člankom određen je datum stupanja Zakona na snagu.

**RAZLIKE IZMEĐU RJEŠENJA KOJA SU PREDLOŽENA U KONAČNOM
PRIJEDLOGU ZAKONA U TREĆEM ČITANJU U ODNOSU NA RJEŠENJA
PRIJEDLOGA ZAKONA U DRUGOM ČITANJU**

Tijekom rasprave o Konačnom prijedlogu zakona istaknuta je nužnost preciznijeg propisivanja odredbe kojom se definira pojam „drugi oblici verbalnog vrijeđanja i omalovažavanja“, te je iz tog razloga u članku 1. stavak 2. izmijenjen.

U članku 1. nadopunjen je i novi stavak 9. koji propisuje da se radnik može odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti obraćati kako zbog opravdane sumnje na korupciju, tako i zbog opravdane sumnje na pronevjeru i neplaćanje poreznih obaveza.

U potpunosti je izmijenjen članak 4. koji sada propisuje da se inspekcijski nadzor mora obavezno provoditi najmanje jedanput godišnje u svim trgovinama.

ČLANCI ZAKONA KOJI SE MIJENJAJU IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA

Članak 30.

(1) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

(2) Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

(3) Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika uređuju se kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.

(4) Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

(5) Poslodavac koji zapošljava više od 20 radnika dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

(6) Poslodavac ili osoba iz stavka 5. ovoga članka dužna je, u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

(7) Ako poslodavac u roku iz stavka 6. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

(8) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestiti poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

(9) Za vrijeme prekida rada iz stavka 7. i 8. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

(10) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

(11) Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno

uznemiravanje ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.

(12) U slučaju spora teret dokazivanja je na poslodavcu.

Članak 46.

Radnik ima pravo na tjedni odmor nedjeljom u trajanju najmanje 24 sata neprekidno, a ako je prijeko potrebno da radi nedjeljom, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati jedan dan odmora, u razdoblju određenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu.

Članak 115.

(1) Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz.

(2) Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima izvršne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

(3) Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz.

Članak 241.

(1) U provođenju nadzora inspektor rada ima ovlaštenja utvrđena zakonom ili na temelju zakona donesenim propisom.

(2) Radnik, radničko vijeće, sindikat te poslodavac mogu zahtijevati od inspektora rada provođenje inspekcijskoga nadzora.

Članak 246.

(1) Novčanom kaznom od 10.000,00 do 30.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

1. ako prije otpočinjanja rada, radniku ne omogući da se upozna s propisima o radnim odnosima, odnosno ako ga ne upozna s organizacijom i zaštitom na radu (članak 9. stavak 2.),
2. ako propise o zaštiti na radu te kolektivni ugovor i pravilnik o radu ne učini na prikladan način dostupnim radnicima (članak 9. stavak 3.),
3. ako u slučaju, koji nije predviđen zakonom ili kolektivnim ugovorom, sklopi ugovor o radu na određeno vrijeme (članak 15. stavci 1. i 2.),
4. ako ugovor o radu pomorca i ribara ne registrira pri županijskom uredu nadležnom za

poslove na radu (članak 16. stavak 5.),

5. ako sklopi ugovor o radu koji ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom (članak 17.),

6. ako sklopi ugovor o radu za stalne sezonske poslove koji ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom (članak 18.),

7. ako radniku ne uruči ugovor o radu ili pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu ili primjerak prijave na mirovinsko i zdravstveno osiguranje prije upućivanja na rad u inozemstvu, odnosno ako ugovor ili potvrda ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom (članak 20. stavci 1. i 3.),

8. ako sklopi ugovor o radu u kojem je trajanje probnoga rada ugovoreno u trajanju dužem od zakonom dopuštenoga (članak 31. stavak 2.),

9. ako sklopi ugovor o radu u kojem je ugovoreno trajanje pripravničkoga staža duže od zakonom propisanoga (članak 35.),

10. ako radniku ne izda potvrdu o korištenju godišnjeg odmora (članak 52. stavak 2.).

(2) Novčanom kaznom od 1.000,00 do 3.000,00 kuna za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

(3) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka počinjen u odnosu na malodobnog radnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

Članak 247.

(1) Novčanom kaznom od 31.000,00 do 60.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

1. ako zaposli malodobnika bez odobrenja njegovoga zakonskog zastupnika (članak 22. stavak 1.),

2. ako sklopi ugovor o radu s radnikom koji ne udovoljava posebnim uvjetima za zasnivanje radnog odnosa, propisanim zakonom ili drugim propisom (članak 25.),

3. ako prilikom sklapanja ugovora o radu od radnika traži podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom (članak 27. stavak 1.),

4. ako prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim osobama osobne podatke radnika, protivno odredbama ovoga Zakona (članak 29.),

5. ako ne imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika ili ako otkrije podatke utvrđene u postupku rješavanja pritužba (članak 30. stavci 5. i 10.),

6. ako s volonterom ne sklopi ugovor u pisanom obliku (članak 37. stavak 5.),

7. ako radniku ne omogući korištenje stanke na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 44.),

8. ako radniku ne omogućiti korištenje dnevnog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 45.),

9. ako radniku ne omogući korištenje tjednog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 46.),

10. ako radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora u dijelovima pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 54.),

11. ako raspored godišnjih odmora ne utvrdi u skladu s odredbama ovoga Zakona (članak 56.),

12. ako radniku ne omogući korištenje plaćenoga dopusta na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 57.),

13. ako traži podatke o trudnoći žene ili uputi drugu osobu da traži takve podatke, osim ako žena osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica (članak 64. stavak 2.),

14. ako posvojitelju djeteta ili osobi kojoj je rješenjem tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi dijete povjereno na čuvanje i odgoj, ne omogući korištenje prava utvrđenih ovim Zakonom, radi zaštite majčinstva i podizanje djece (članak 74. stavak 1.),

15. ako radnika ne rasporedi na poslove na kojima je radio ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 79.),

16. ako radnika ne vrati na poslove na kojima je prethodno radio ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 82.),

17. ako radniku kod kojeg postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je sposoban, a u mogućnosti je radniku osigurati obavljanje takvih poslova za koje je radnik sposoban (članci 84. i 85.)

18. ako bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplati uskratom plaće ili nekog njezinog dijela, odnosno uskratom naknade plaće ili dijela naknade plaće (članak 94. stavak 1.),

19. ako prije isteka roka od šest mjeseci zaposli drugog radnika na poslovima za koje je utvrdio da je prestala potreba za njihovim obavljanjem i ako nije ponudio sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga (članak 113. stavci 7. i 8.),

20. ako ne izradi program zbrinjavanja viška radnika, a po ovom Zakonu dužan je izraditi taj program (članak 126. stavak 1.),

21. ako se pri izradi programa zbrinjavanja viška radnika ne savjetuje s radničkim vijećem i nadležnom službom zapošljavanja (članak 126. stavak 2.),

22. ako u propisanom roku o programu zbrinjavanja viška radnika ne obavijesti radnike i službu zapošljavanja (članak 127. stavci 3. i 4.),

23. ako otkáže radniku prije nego što program zbrinjavanja viška radnika dostavi ovlaštenoj službi zapošljavanja ili prije isteka roka u kojem je ta služba dužna očitovati se o tom programu (članak 127. stavak 5.),

24. ako ne postupi po nalogu službe zapošljavanja o odgodi primjene programa zbrinjavanja viška radnika (članak 127. stavak 6.),

25. ako, onda kad je to dužan, ne donese ili ne objavi pravilnik o radu kojim se uređuju plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod njega (članak 130. stavak 1.),

26. ako pravilnikom o radu ne uredi pitanja za koja je ministar nadležan za rad propisao da se moraju urediti tim pravilnikom (članak 130. stavak 3.),

27. ako pravilnik o radu donese prije nego što je zatražio mišljenje radničkoga vijeća (članak 131. stavak 1.),

28. ako onemogući radnike u izboru radničkoga vijeća (članak 140.),

29. ako ne obavještava radničko vijeće o pitanjima o kojima ga je dužan obavijestiti (članak 151.),

30. ako se s radničkim vijećem ne savjetuje o pitanjima o kojima se je dužan savjetovati (članak 152.),

31. ako bez suglasnosti radničkog vijeća donese odluku koju može donijeti samo uz suglasnost radničkog vijeća (članak 153. stavak 1.),

32. ako ne osigura uvjete za rad radničkoga vijeća (članak 159.),

33. ako ne omogući imenovanom predstavniku radnika članstvo u nadzornom odboru, odnosno drugom odgovarajućem tijelu trgovačkog društva odnosno ustanove (članak 166.),

34. ako pokuša ostvariti ili ostvari zabranjeni nadzor nad sindikatom ili udrugom sindikata više razine (članak 185. stavak 1.),

35. ako ne obračuna, ne ustegne ili ne uplati sindikalnu članarinu i doprinos solidarnosti (članak 191.),

36. ako u slučaju, kad je on to dužan učiniti, ne dostavi kolektivni ugovor ili promjenu kolektivnog ugovora ministarstvu nadležnom za rad ili županijskom uredu nadležnom za poslove rada (članak 208. stavak 3.),

37. ako kolektivni ugovor ne objavi na propisani način (članak 209. stavci 1. i 2.),

38. ako onda kad je to dužan, odbije sudjelovati u postupku mirenja, predviđenim ovim Zakonom (članak 214.),

39. ako radnika koji je organizirao ili sudjelovao u štrajku, organiziranom u skladu s odredbama zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata stavi u nepovoljniji položaj od drugih radnika (članak 223. stavak 2.),

40. ako sklopi ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova koji ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom (članak 233. stavak 2. i 4.),

41. ako korisniku ustupi radnika za obavljanje istih poslova za neprekinuto razdoblje duže od jedne godine (članak 235.),

42. ako radničko vijeće ne obavijesti o broju i razlozima uzimanja na rad ustupljenih radnika u roku propisanom ovim Zakonom (članak 237. stavak 2.),

43. ako u pravnom prometu ne navodi broj pod kojim je kao agencija upisan u evidenciju ministarstva (članak 239.).

(2) Novčanom kaznom od 4.000,00 do 6.000,00 kuna za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

(3) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka počinjen u odnosu na malodobnog radnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

(4) Za prekršaje iz točke 33. ovoga članka, poslodavac pravna osoba odgovara i u slučaju da ne postoji prekršajna odgovornost odgovorne osobe.

(5) Za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka poslodavcu pravnoj osobi može se izreći novčana kazna na mjestu izvršenja prekršaja u iznosu od 10.000,00, a poslodavcu fizičkoj osobi i odgovornoj osobi pravne osobe u iznosu od 3.000,00 kuna.

Članak 248.

(1) Novčanom kaznom od 61.000,00 do 100.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

1. ako u slučaju kad ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, prije početka rada ne uruči radniku pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru ili ako radniku ne uruči primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u propisanom roku (članak 16. stavci 3. i 5.),

2. ako sklopi ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada koji ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom ili ga sklopi za poslove za koje ga ne smije sklopiti (članak 19. stavci 1. i 4.),

3. ako o sklopljenom ugovoru o radu na izdvojenim mjestima rada u propisanom roku ne obavijesti tijelo državne uprave nadležno za poslove inspekcije rada (članak 19. stavak 6.),

4. ako zaposli osobu mlađu od petnaest godina života (članak 21. stavak 1.),

5. ako osobi mlađoj od petnaest godina života omogući, bez prethodnog odobrenja inspektora rada, naplatno sudjelovanje u snimanju filmova, pripremanju i izvođenju umjetničkih, scenskih ili drugih sličnih djela, ili joj to omogući na način, u opsegu i na poslovima koji ugrožavaju njezino zdravlje, ćudorednost, školovanje ili razvoj (članak 21. stavak 2.),

6. ako zaposli malodobnika na poslovima koji mogu ugroziti njegovo zdravlje, ćudorednost ili razvoj (članak 23. stavak 1.),

7. ako malodobniku ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 23. stavak 6.),

8. ako u roku koji odredi inspektor rada ne pribavi nalaz i mišljenje o utjecaju poslova na zdravlje i razvoj malodobnoga radnika (članak 24. stavak 2.),

9. ako ne postupi po nalogu inspektora rada kojim se zabranjuje rad malodobnoga radnika na određenim poslovima (članak 25. stavak 4.),

10. ako malodobniku ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 25. stavak 6.),

11. ako sklopi ugovor o radu u kojem je puno radno vrijeme ugovoreno u trajanju dužem od zakonom dopuštenoga (članak 38. stavak 1.),

12. ako od radnika zahtijeva da na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radi duže od skraćenoga radnoga vremena ili da radi prekovremeno (članak 40. stavci 1. i 4.),

13. ako od radnika zahtijeva da radi duže od punoga radnog vremena (prekovremeni rad) veći broj sati od zakonom određenoga najdužeg trajanja takvoga rada (članak 41. stavak 1.),

14. ako ne obavijesti inspektora rada o prekovremenom radu o kojem ga je dužan obavijestiti (članak 41. stavak 2.)

15. ako u roku koji odredi inspektor rada ne pribavi nalaz i mišljenje o utjecaju poslova prekovremenog rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika (članak 41. stavak 3.),

16. ako ne postupi po rješenju inspektora rada kojim se zabranjuje prekovremeni rad što štetno utječe na zdravlje i radnu sposobnost radnika ili koji onemogućuje zapošljavanje nezaposlenih osoba (članak 41. stavak 4.),

17. ako malodobnom radniku naredi prekovremeni rad (članak 41. stavak 5.),

18. ako trudnici, majci s djetetom do tri godine starosti ili samohranom roditelju s djetetom do šest godina starosti, bez njegovoga pisanog pristanka, naredi prekovremeni rad

(članak 41. stavak 6.),

19. ako je preraspodijeljeno radno vrijeme duže od zakonom utvrđenog (članak 43. stavci 4. i 5.),

20. ako malodobnom radniku naredi rad u preraspodijeljenom punom radnom vremenu (članak 43. stavak 7.),

21. ako trudnici, majci s djetetom do tri godine starosti ili samohranom roditelju s djetetom do šest godina starosti, bez njegovoga pisanog pristanka, naredi rad u preraspodijeljenom punom radnom vremenu (članak 43. stavak 8.),

22. ako u slučaju kada preraspodjela radnoga vremena nije predviđena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ne zatraži suglasnost inspektora rada za preraspodjelu (članak 43. stavak 10.),

23. ako radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora u najkraćem trajanju određenom ovim Zakonom (članak 47.),

24. ako s radnikom sklopi sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora (članak 49.),

25. ako radniku ne isplati naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora u visini i na način određen ovim Zakonom (članak 53.),

26. ako protivno odredbama ovoga Zakona ženi zaposlenoj u industriji naredi noćni rad (članak 60. i 61.),

27. ako protivno odredbama ovoga Zakona malodobniku naredi noćni rad (članak 62.),

28. ako zaposli ženu na poslovima na kojima je ženama zabranjen rad (članak 63.),

29. ako zbog trudnoće odbije zaposliti ženu, otkáže joj ugovor o radu ili je, suprotno odredbama ovoga Zakona, premjesti na druge poslove (članak 64. stavak 1.),

30. ako majci ili ocu djeteta ne omogući korištenje roditeljnog dopusta ili rad u skraćenom radnom vremenu pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članci 66. i 67.),

31. ako ocu djeteta čija je majka umrla, napustila dijete ili je zbog bolesti ili drugoga sličnog razloga onemogućena da se brine o djetetu, ne omogući korištenje svih prava koja su ovim Zakonom predviđena radi zaštite majčinstva i podizanja djeteta (članak 69. stavak 1.),

32. ako jednom od roditelja djeteta ne omogući da ne radi dok dijete ne navrši tri godine života, za koje vrijeme mu miruju prava i obveze iz radnog odnosa, te u svezi s radnim odnosom (članak 70.),

33. ako radnici koja rodi mrtvo dijete ili čije dijete umre prije kraja osnovnog, odnosno dodatnog porodnog dopusta, ne omogući korištenje porodnoga dopusta u trajanju propisanom ovim Zakonom (članak 71.),

34. ako jednom od roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju ne omogući korištenje dopusta ili rad u polovici punoga radnog vremena (članak 73. stavci 1., 2. i 3.),

35. ako roditelju djeteta s težim smetnjama u razvoju, koji se koristi pravom na rad u skraćenom radnom vremenu, naredi prekovremeni rad ili mu bez njegove suglasnosti promijeni mjesto rada (članak 73. stavak 7.),

36. ako radniku ne omogući nastavak rada na poslovima na kojima je radio ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 73. stavak 8.),

37. ako posvojitelju djeteta ne omogući korištenje posvojiteljskog dopusta (članak 74. stavci 2. i 3.),

38. ako radnika ne primi na rad nakon prestanka korištenja prava na rodiljni dopust, posvojiteljski dopust ili prava na mirovanje ugovora o radu do treće godine života djeteta ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 76. stavci 2. i 3.),

39. ako za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnoga dopusta, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno posvojitelja, korištenje posvojiteljskog dopusta i dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju, otkáže trudnici, odnosno osobi koja se koristi nekim od spomenutih prava (članak 77. stavak 1.),

40. ako za vrijeme privremene nesposobnosti za rad otkáže radniku koji je privremeno spriječen za rad zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti (članak 80. stavak 1.),

41. ako radniku prilikom isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine ne uruči obračun plaće iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće (članak 91. stavak 1.),

42. ako radniku ne uruči obračun dugovane, a neisplaćene plaće, naknade plaće ili otpremnine (članak 91. stavak 2.),

43. ako otkaz ne obrazloži ili ako ga ne dostavi radniku (članak 118. stavci 2. i 3.),

44. ako nakon prestanka radnog odnosa radniku ne vrati sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja ili mu ne izda potvrdu o vrsti poslova i trajanju radnog odnosa ili ako u toj potvrdi, osim podataka o vrsti poslova i trajanju radnog odnosa, naznači nešto što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu (članak 129.),

45. ako pisano ne obavijesti radnika o prenošenju njegovog ugovora o radu na novog poslodavca (članak 136. stavak 5.),

46. ako onemogući ili pokuša onemogućiti inspektora rada u provođenju nadzora (članak 240. stavak 1.),

47. ako ustupi radnika bez sklopljenog sporazuma o ustupanju, ako sklopi sporazum o ustupanju radnika koji ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom ili ga sklopi u slučajevima kada ga ne može sklopiti (članak 232.),

48. ako uputi radnika korisniku bez ugovora o radu, odnosno uputnice ili ako uputnica ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom (članak 236. stavci 1. i 2.),

49. ako radniku odbije vratiti radnu knjižicu kad je to dužan učiniti (članak 243. stavci 3. i 4.).

(2) Novčanom kaznom od 7.000,00 do 10.000,00 kuna za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

(3) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka počinjen u odnosu na malodobnog radnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

(4) Za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka poslodavcu pravnoj osobi može se izreći novčana kazna na mjestu izvršenja prekršaja u iznosu od 20.000,00 kuna, a poslodavcu fizičkoj osobi i odgovornoj osobi pravne osobe u iznosu od 6.000,00 kuna.