



HRVATSKI SABOR

KLASA: 022-03/14-01/13

URBROJ: 65-14-09

Zagreb, 27. lipnja 2014.

P.Z.E. br. 60 6

**ZASTUPNICAMA I ZASTUPNICIMA
HRVATSKOGA SABORA**

**PREDSJEDNICAMA I PREDSJEDNICIMA
RADNIH TIJELA**

Na temelju članaka 178. i 192. Poslovnika Hrvatskoga sabora u prilogu upućujem ***Konačni prijedlog zakona o radu***, koji je predsjedniku Hrvatskoga sabora dostavila Vlada Republike Hrvatske, aktom od 24. lipnja 2014. godine.

Ovim zakonskim prijedlogom usklađuje se zakonodavstvo Republike Hrvatske sa zakonodavstvom Europske unije, te se u prilogu dostavlja i Izjava o njegovoj usklađenosti s pravnom stečevinom Europske unije i pravnim aktima Vijeća Europe.

Za svoje predstavnike, koji će u njezino ime sudjelovati u radu Hrvatskoga sabora i njegovih radnih tijela, Vlada je odredila prof. dr. sc. Miranda Mrsića, dr. med., ministra rada i mirovinskoga sustava, Božidara Štubelja, zamjenika ministra rada i mirovinskoga sustava, te Marinu Kasunić Peris, pomoćnicu ministra rada i mirovinskoga sustava.

PREDSJEDNIK

Josip Leko



VLADA REPUBLIKE HRVATSKE

Klasa: 022-03/14-01/03
Urbroj: 50301-04/12-14-10

Zagreb, 24. lipnja 2014.

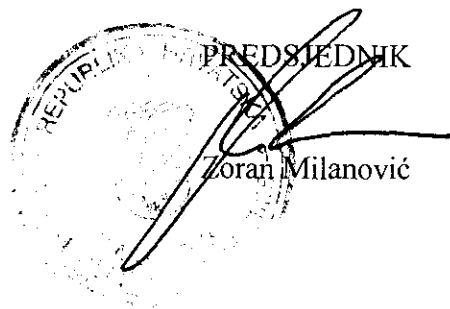
PREDSJEDNIKU HRVATSKOGA SABORA

Predmet: Konačni prijedlog zakona o radu

Na temelju članka 85. Ustava Republike Hrvatske (Narodne novine, br. 85/2010 – pročišćeni tekst i 5/2014 – Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske) i članka 172. u vezi sa člankom 190. Poslovnika Hrvatskoga sabora (Narodne novine, broj 81/2013), Vlada Republike Hrvatske podnosi Konačni prijedlog zakona o radu.

Ovim zakonskim prijedlogom usklađuje se zakonodavstvo Republike Hrvatske sa zakonodavstvom Europske unije, te se u prilogu dostavlja i Izjava o njegovoj usklađenosti s pravnom stečevinom Europske unije i pravnim aktima Vijeća Europe.

Za svoje predstavnike, koji će u njezino ime sudjelovati u radu Hrvatskoga sabora i njegovih radnih tijela, Vlada je odredila prof. dr. sc. Miranda Mrišića, dr. med., ministra rada i mirovinskoga sustava, Božidara Štubelja, zamjenika ministra rada i mirovinskoga sustava, te Marinu Kasunić Peris, pomoćnicu ministra rada i mirovinskoga sustava.


PREDsjednik
Zoran Milanović

VLADA REPUBLIKE HRVATSKE

KONAČNI PRIJEDLOG ZAKONA O RADU

Zagreb, lipanj 2014.

KONAČNI PRIJEDLOG ZAKONA O RADU

GLAVA I.

OPĆE ODREDBE

Predmet Zakona

Članak 1.

Ovim se Zakonom uređuju radni odnosi u Republici Hrvatskoj, ako drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom, koji je sklopljen i potvrđen u skladu s Ustavom Republike Hrvatske, te objavljen, a koji je na snazi, nije drukčije određeno.

Članak 2.

(1) Ovim se Zakonom u pravni poredak Republike Hrvatske prenose sljedeće direktive Europske unije:

- Direktiva Vijeća 91/533/EEZ od 14. listopada 1991. o obvezi poslodavca da obavijesti radnike o uvjetima koji se primjenjuju na ugovor o radu ili radni odnos (SL, L 288, 18.10.1991.),
- Direktiva 2002/73/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 23. rujna 2002., kojom se mijenja i dopunjuje Direktiva Vijeća 76/207/EZ o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na mogućnost zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja te na radne uvjete (SL, L 269, 5.10.2002.),
- Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme zaključenog od strane ETUC-a, UNICEA-a i CEEP-a (SL, L 175, 10.7.1999.),
- Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu (SL, L 216, 20.8.1994.),
- Direktiva Vijeća 2010/18/EU od 8. ožujka 2010., kojom se implementira Okvirni sporazum o roditeljskom dopustu, kojeg su zaključili BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC i kojom se nadomješta Direktiva Vijeća 96/34/EC (SL, L 68, 18.3.2010.),
- Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu putem agencija za privremeno zapošljavanje (SL, L 327, 5.12.2008.),
- Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL, L 014, 20.1.1998.),
- Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim aspektima organizacije radnog vremena (SL, L 299, 18.11.2003.),
- Direktiva Vijeća 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja (SL, L 204, 26.7.2006.),
- Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakona država članica u odnosu na kolektivni višak zaposlenika (SL, L 225, 12.8.1998.),
- Direktiva Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o približavanju prava država članica u vezi sa zaštitom prava radnika u slučaju prijenosa poduzeća, tvrtki ili dijelova poduzeća ili tvrtki (SL, L 82, 22.3.2001.),

- Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002., kojom se uspostavlja opći okvir za savjetovanje s radnicima i njihovo informiranje u europskoj zajednici (SL, L 80, 23.3.2002.),

- Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL, L 165, 27.6.2007.),

- Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL, L 348, 28.11.1992.),

- Direktiva Vijeća 91/383/EEZ od 25. lipnja 1991. o dopunama mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu radnika u radnom odnosu na određeno vrijeme ili privremenom radnom odnosu (SL, L 206, 29.7.1991.),

(2) Vlada Republike Hrvatske će Europskoj komisiji podnositi jedinstvena izvješća o provedbi Direktive 94/33/EZ, Direktive 2008/104/EZ, Direktive 2003/88/EZ, Direktive 2002/73/EZ, Direktive 2006/54/EZ, Direktive 2000/78/EZ, Direktive 91/383/EEZ i Direktive 92/85/EEZ u sadržaju i rokovima propisanim tim direktivama.

Rodna jednakost

Članak 3.

Izrazi koji se koriste u ovom Zakonu, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Pojam radnika i poslodavca

Članak 4.

(1) Radnik (zaposlenik, uposlenik, djelatnik, namještenik, službenik i slično - u daljnjem tekstu: radnik) je, u smislu ovoga Zakona, fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca.

(2) Poslodavac je, u smislu ovoga Zakona, fizička ili pravna osoba koja zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.

(3) Fizička osoba koja je prema propisu o trgovačkim društvima, kao član uprave ili izvršni direktor ili fizička osoba koja je u drugom svojstvu prema posebnom zakonu, pojedinačno i samostalno ili zajedno i skupno ovlaštena voditi poslove poslodavca, može kao radnik u radnom odnosu obavljati određene poslove za poslodavca.

(4) Na osobu iz stavka 3. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o ugovoru o radu na određeno vrijeme, prestanku ugovora o radu, otkaznom roku i otpremnini.

Evidencija o radnicima zaposlenim kod poslodavca

Članak 5.

(1) Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.

(2) Evidencija iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu.

(3) Poslodavac je dužan inspektoru rada na njegov zahtjev dostaviti podatke iz stavka 2. ovoga članka.

(4) Ministar nadležan za rad (u daljnjem tekstu: ministar) pravilnikom propisuje sadržaj i način vođenja evidencije iz stavka 1. ovoga članka.

Elektronički zapis podataka o radniku

Članak 6.

(1) Tijelo nadležno za vođenje podataka o osiguranicima prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju, dužno je u elektroničkoj bazi podataka o osiguranicima, voditi elektroničke zapise s podacima osiguranika koji to svojstvo imaju po osnovi radnog odnosa.

(2) Poslodavac je dužan tijelu iz stavka 1. ovoga članka, u elektroničku bazu podataka dostaviti podatke o radniku, kao i sve promjene podataka do kojih dođe tijekom trajanja radnog odnosa, na način, u sadržaju i u roku propisanim posebnim propisom o mirovinskom osiguranju.

(3) Ministar pravilnikom propisuje sadržaj, način upisivanja podataka o radniku i njihovu razmjenu između tijela s javnim ovlastima, u skladu s posebnim propisom o zaštiti osobnih podataka.

Temeljne obveze i prava iz radnog odnosa

Članak 7.

(1) Poslodavac je obavezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama koje poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

(2) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.

(3) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

(4) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu s ovim Zakonom i posebnim zakonima.

(5) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s ovim Zakonom i posebnim zakonima.

Dužnost poštivanja propisa u vezi s radnim odnosom

Članak 8.

(1) U radnom odnosu, poslodavac i radnik dužni su pridržavati se odredbi ovoga i drugih zakona, međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom Republike Hrvatske i objavljeni, a koji su na snazi, drugih propisa, kolektivnih ugovora i pravilnika o radu.

(2) Prije stupanja radnika na rad, poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

(3) Propisi o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, kolektivni ugovor i pravilnik o radu moraju se na prikladan način učiniti dostupnima radnicima.

(4) Na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u vezi s ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, a koje nije uređeno ovim ili drugim zakonom, primjenjuju se u skladu s naravi toga ugovora, opći propisi obveznoga prava.

Sloboda ugovaranja

Članak 9.

(1) Poslodavac, radnik i radničko vijeće te sindikati i udruge poslodavaca, mogu ugovoriti uvjete rada koji su za radnika povoljniji od uvjeta određenih ovim ili drugim zakonom.

(2) Poslodavac, udruge poslodavaca i sindikati mogu kolektivnim ugovorom ugovoriti uvjete rada nepovoljnije od uvjeta određenih ovim Zakonom, samo ako je ovim ili drugim zakonom to izričito propisano.

(3) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

GLAVA II.

INDIVIDUALNI RADNI ODNOSI

1. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Sklapanje ugovora o radu

Članak 10.

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

(2) Ako poslodavac s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji, s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca, ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako poslodavac ne dokaže suprotno.

(3) Kada poslodavac nema potrebe za radom određenih radnika, može svoga radnika privremeno ustupiti u s njim povezano društvo u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, u trajanju od neprekidno najduže šest mjeseci, na temelju sporazuma sklopljenog između povezanih poslodavaca i pisane suglasnosti radnika.

(4) Sporazum iz stavka 3. ovoga članka mora sadržavati podatke o:

- 1) nazivu i sjedištu povezanih poslodavaca,
- 2) imenu, prezimenu i prebivalištu radnika,
- 3) datumu početka i završetka privremenog ustupanja,
- 4) mjestu rada i poslovima koje će radnik obavljati,
- 5) plaći, dodacima na plaću i razdobljima isplate,
- 6) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

(5) Pisana suglasnost radnika na sporazum iz stavka 3. ovoga članka, smatrat će se dodatkom ugovora o radu, kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje poslova kod povezanog poslodavca.

(6) Na ustupanje iz stavka 3. ovoga članka, ne primjenjuju se odredbe poglavlja 6. ovoga Zakona o privremenom zapošljavanju.

(7) Povezani poslodavac se u odnosu na radnika iz stavka 3. ovoga članka smatra poslodavcem u smislu obveza primjene odredbi ovoga i drugih zakona i propisa kojima su uređeni sigurnost i zaštita zdravlja na radu.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 11.

(1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako ovim Zakonom nije drukčije određeno.

(2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen ovim Zakonom.

(3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 12.

(1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

(2) Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 14. stavka 3. ovoga Zakona mora navesti.

(3) Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

(4) Ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

(5) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

(6) Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovoga članka.

(7) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Uvjeti rada radnika koji rade na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 13.

(1) Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

(2) Ako kod poslodavca iz stavka 1. ovoga članka nema radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

(3) Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuje poslodavca nisu uređeni uvjeti rada na način iz stavka 2. ovoga članka, poslodavac je radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, dužan osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

(4) Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Oblik ugovora o radu

Članak 14.

(1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

(2) Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora.

(3) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

(4) Ako poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

(5) Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od petnaest dana od proteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnim propisima.

(6) Ugovor o radu pomorca i radnika na pomorskim ribarskim plovilima mora se registrirati pri uredu državne uprave u županiji, odnosno uredu Grada Zagreba nadležnom za poslove rada.

(7) Ministar pravilnikom propisuje postupak registracije i sadržaj registra ugovora o radu pomoraca i radnika na pomorskim ribarskim plovilima.

***Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu, odnosno pisane potvrde
o sklopljenom ugovoru o radu***

Članak 15.

(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 14. stavka 3. ovoga Zakona, mora sadržavati podatke o:

- 1) strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- 2) mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
- 3) nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
- 4) danu početka rada,
- 5) očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
- 6) trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
- 7) otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
- 8) osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
- 9) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

(2) Umjesto podataka iz stavka 1. podstavaka 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.

Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu za stalne sezonske poslove

Članak 16.

(1) Ako poslodavac pretežno posluje sezonski, za obavljanje stalnih sezonskih poslova može se sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove.

(2) U slučaju sklapanja ugovora iz stavka 1. ovoga članka, obveznik prijave na produženo mirovinsko osiguranje, obveznik doprinosa te obveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa je poslodavac.

(3) Osim podataka iz članka 15. ovoga Zakona, ugovor iz stavka 2. ovoga članka mora sadržavati i dodatne podatke o:

- 1) uvjetima i vremenu za koje će poslodavac uplaćivati doprinos za produženo mirovinsko osiguranje,
- 2) roku u kojem je poslodavac dužan radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova u idućoj sezoni,
- 3) roku u kojem se radnik dužan izjasniti o ponudi iz podstavka 2. ovoga stavka, a koji ne može biti kraći od osam dana.

(4) Ako radnik neopravdano odbije ponudu za sklapanje ugovora o radu, poslodavac ima pravo od radnika tražiti povrat sredstava za uplaćene doprinose.

(5) Umjesto podatka iz stavka 3. podstavka 1. ovoga članka, može se u ugovoru uputiti na odgovarajući kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.

Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada

Članak 17.

(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu za obavljanje poslova kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca, osim podataka iz članka 15. stavka 1. podstavaka 1. do 9. ovoga Zakona, mora sadržavati i dodatne podatke o:

- 1) radnom vremenu,
- 2) strojevima, alatima i opremi za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati,
- 3) uporabi vlastitih strojeva, alata i druge opreme radnika i naknadi troškova u vezi s time,
- 4) naknadi drugih troškova radniku vezanih uz obavljanje poslova,
- 5) načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika.

(2) Na ugovor iz stavka 1. ovoga članka, na odgovarajući način se primjenjuje odredba članka 15. stavka 2. ovoga Zakona.

(3) Plaća radnika s kojim poslodavac sklopi ugovor iz stavka 1. ovoga članka, ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostorijama toga poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.

(4) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne može se sklopiti za obavljanje poslova iz članka 64. stavka 1. ovoga Zakona te drugih poslova za koje je to utvrđeno ovim ili drugim zakonom.

(5) Poslodavac je dužan osigurati radniku sigurne uvjete rada, a radnik je dužan pridržavati se svih sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima.

(6) Odredbe ovoga Zakona o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci, primjenjuju se i na ugovor iz stavka 1. ovoga članka, ako to nije drukčije uređeno posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu.

(7) Količina i rokovi za izvršenje poslova koji se obavljaju na temelju ugovora iz stavka 1. ovoga članka ne smiju onemogućiti radniku korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor.

***Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu, odnosno pisane potvrde
o sklopljenom ugovoru o radu u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo***

Članak 18.

(1) Ako se radnik privremeno upućuje na rad u inozemstvo u neprekidnom trajanju dužem od trideset dana, pisani ugovor o radu ili pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu prije odlaska u inozemstvo mora, osim podataka iz članka 15. ovoga Zakona, sadržavati i dodatne podatke o:

- 1) trajanju rada u inozemstvu,
- 2) rasporedu radnog vremena,
- 3) neradnim danima i blagdanima u koje radnik ima pravo ne raditi uz naknadu plaće,
- 4) novčanoj jedinici u kojoj će se isplaćivati plaća,
- 5) drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu,
- 6) uvjetima vraćanja u zemlju.

(2) Umjesto podataka iz stavka 1. podstavaka 2., 3., 4. i 5. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.

(3) Primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje tijekom trajanja rada u inozemstvu, poslodavac radniku mora uručiti prije odlaska u inozemstvo, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati prema posebnom propisu.

(4) Ako poslodavac upućuje svoga radnika u s njim povezano društvo u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, koje ima poslovni nastan u inozemstvu, poslodavac može radnika, uz njegovu pisanu suglasnost, privremeno u trajanju od najduže dvije godine, ustupiti tom društvu na temelju sporazuma sklopljenog između povezanih poslodavaca.

(5) Na ustupanje iz stavka 4. ovoga članka, ne primjenjuju se odredbe poglavlja 6. ovoga Zakona o privremenom zapošljavanju.

Najniža dob za zaposlenje

Članak 19.

Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.

Poslovna sposobnost maloljetnika za sklapanje ugovora o radu

Članak 20.

(1) Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s petnaest i starijeg od petnaest godina za sklapanje određenog ugovora o radu, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje toga ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u vezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u vezi s tim ugovorom.

(2) Od ovlaštenja iz stavka 1. ovoga članka, izuzeti su pravni poslovi za čije poduzimanje zakonskom zastupniku treba odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

(3) Poslodavac ne smije zaposliti maloljetnika iz stavka 1. ovoga članka, koji za sklapanje ugovora o radu nema ovlaštenje zakonskog zastupnika, odnosno odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

(4) U slučaju spora između zakonskih zastupnika ili između jednog ili više zakonskih zastupnika i maloljetnika, o davanju ovlaštenja za sklapanje ugovora o radu odlučuje tijelo nadležno za poslove socijalne skrbi, vodeći računa o interesima maloljetnika.

(5) Zakonski zastupnik može povući ili ograničiti ovlaštenje iz stavka 1. ovoga članka, odnosno u ime maloljetnika raskinuti radni odnos.

(6) Skrbnik može ovlaštenje iz stavka 1. ovoga članka dati maloljetniku samo na temelju prethodnog odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

(7) Ovlaštenje iz stavka 1. ovoga članka mora se dati u pisanom obliku.

Zabrana rada maloljetnika na određenim poslovima

Članak 21.

(1) Maloljetnik se ne smije zaposliti na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj.

(2) Ministar pravilnikom propisuje poslove iz stavka 1. ovoga članka.

(3) Poslodavac ne smije prije prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposliti maloljetnika na poslovima na kojima maloljetnik može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja te sposobnosti.

(4) Ministar pravilnikom propisuje poslove na kojima maloljetnik može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje tih poslova.

Nadziranje rada maloljetnika na određenim poslovima

Članak 22.

(1) Ako maloljetnik, njegov roditelj, odnosno skrbnik, radničko vijeće ili sindikat posumnjaju da poslovi koje obavlja maloljetnik ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj, mogu zahtijevati od poslodavca da ovlašteni liječnik pregleda maloljetnika te da u nalazu i mišljenju ocijeni da li poslovi koje maloljetnik obavlja ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj.

(2) Troškove liječničkog pregleda te nalaza i mišljenja iz stavka 1. ovoga članka, snosi poslodavac.

(3) Ako iz nalaza i mišljenja iz stavka 1. ovoga članka proizlazi da poslovi koje maloljetnik obavlja ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj, poslodavac je dužan maloljetniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a ako takvih poslova nema, može mu otkazati na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 23.

(1) Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.

(2) Strani državljanin ili osoba bez državljanstva može sklopiti ugovor o radu pod uvjetima propisanim ovim Zakonom i posebnim zakonom kojim se uređuje zapošljavanje tih osoba.

Obveza radnika da obavijesti poslodavca o bolesti ili nekim drugim okolnostima

Članak 24.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

(2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.

(3) Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovoga članka snosi poslodavac.

Podaci koji se ne smiju tražiti

Članak 25.

(1) Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

(2) Na nedopuštena pitanja iz stavka 1. ovoga članka, ne mora se odgovoriti.

2. PRAVILNICI O RADU

Obveza donošenja pravilnika o radu

Članak 26.

(1) Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je donijeti i objaviti pravilnik o radu kojim se uređuju plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod toga poslodavca, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom.

(2) Posebni pravilnici o radu mogu se donijeti i za pojedina poduzeća i dijelove poduzeća poslodavca, odnosno pojedine skupine radnika.

Postupak donošenja pravilnika o radu

Članak 27.

(1) O donošenju pravilnika o radu poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom.

(2) U pravilniku iz stavka 1. ovoga članka mora se naznačiti dan stupanja na snagu.

(3) Pravilnik iz stavka 1. ovoga članka ne može stupiti na snagu prije isteka roka od osam dana od dana objave.

(4) Pravilnik o radu mijenja se i dopunjuje na način propisan ovim Zakonom za njegovo donošenje.

(5) Ministar pravilnikom propisuje način objave pravilnika iz stavka 1. ovoga članka.

(6) Radničko vijeće može od nadležnog suda tražiti da nezakoniti pravilnik o radu ili neke njegove odredbe oglasi ništetnima.

3. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

Obveze poslodavca u zaštiti života, zdravlja i čudoređa radnika

Članak 28.

(1) Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i

zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

(2) Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla kojeg radnik obavlja.

(3) Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

(4) Ako je poslodavac preuzeo obvezu smještaja i prehrane radnika, pri izvršenju te obveze mora voditi računa o zaštiti života, zdravlja i čudoređa te vjeroispovijesti radnika.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 29.

(1) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno ovim ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

(2) Ako je osobne podatke iz stavka 1. ovoga članka potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, poslodavac mora unaprijed pravilnikom o radu odrediti koje će podatke u tu svrhu prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama.

(3) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo poslodavac ili osoba koju za to posebno opunomoći poslodavac.

(4) Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

(5) Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

(6) Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika, dužan je imenovati osobu koja mora uživati povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljanje li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.

(7) Poslodavac, osoba iz stavka 6. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

4. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama, ženama koje su rodile ili koje doje djecu

Članak 30.

(1) Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa, smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.

(2) Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Zaštita trudnice, odnosno žene koja je rodila ili koja doji dijete

Članak 31.

(1) Trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov

život ili zdravlje, poslodavac je dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

(2) U sporu između poslodavca i radnice, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima radnica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, odgovarajući.

(3) Ako poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 1. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.

(4) Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, prestaje dodatak iz stavka 1. ovoga članka te radnica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

(5) Dodatak ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka, ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

Pretpostavka rada u punom radnom vremenu

Članak 32.

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.

Korištenje roditeljnih i roditeljskih prava

Članak 33.

Rodiljna i roditeljska prava, radnik tijekom radnog odnosa ostvaruje u skladu s posebnim propisom.

Zabrana otkaza

Članak 34.

(1) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

(2) Otkaz iz stavka 1. ovoga članka je ništetan, ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

(3) Ugovor o radu osobe iz stavka 1. ovoga članka, prestaje smrću poslodavca fizičke osobe, prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra.

(4) Ugovor o radu osobe iz stavka 1. ovoga članka, tijekom provedbe postupka likvidacije u skladu s posebnim propisom, može se otkazati zbog poslovno uvjetovanih razloga.

Pravo radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu

Članak 35.

(1) Radnik koji koristi pravo na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

(2) Na način iz stavka 1. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije dana kojega se radnik dužan vratiti na rad.

(3) Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove

Članak 36.

(1) Nakon proteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, u roku od mjesec dana od dana kada je poslodavca obavijestio o prestanku korištenja toga prava.

(2) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

(3) Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka, ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

**5. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO
ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD**

Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 37.

(1) Radnik je dužan, što je moguće prije obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

(2) Ovlašteni liječnik dužan je radniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovoga članka.

(3) Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

(4) Ministar pravilnikom propisuje sadržaj i način izdavanja potvrde iz stavka 1. ovoga članka.

***Zabrana otkazivanja u slučaju privremene nesposobnosti uzrokovane
ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću***

Članak 38.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.

Zabrana štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava

Članak 39.

Ozljeda na radu, odnosno profesionalna bolest ne smije štetno utjecati na napredovanje radnika i ostvarenje drugih prava i pogodnosti iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

***Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove radnika koji je
privremeno bio nesposoban za rad***

Članak 40.

(1) Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu liječnik, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio.

(2) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik prethodno radio, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

(3) Ako poslodavac nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, poslodavac mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom.

(4) U sporu između poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 2. ovoga članka odgovarajući.

(5) Radnik iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnologiji ili načinu rada, kao i na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 41.

(1) Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno

sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

(2) Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

(3) Ako je poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovoga članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća.

(4) U sporu između poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.

(5) Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz radniku iz stavka 1. ovoga članka, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 42.

(1) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove iz članka 41. ovoga Zakona, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu ovim Zakonom.

(2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka, koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 41. ovoga Zakona nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju

Članak 43.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira poslodavac.

6. PRIVREMENO ZAPOSŁJAVANJE

Agencija za privremeno zapošļavanje

Članak 44.

(1) Agencija za privremeno zapošļavanje (u daljnjem tekstu: agencija) je poslodavac koji na temelju ugovora o ustupanju radnika, ustupa radnika drugom poslodavcu (u daljnjem tekstu: korisnik) za privremeno obavljanje poslova.

(2) Ustupljeni radnik, u smislu ovoga Zakona, je radnik kojeg agencija zapošļava radi ustupanja korisniku.

(3) Agencija može obavljati poslove ustupanja radnika korisnicima pod uvjetom da je registrirana prema posebnom propisu i upisana u evidenciju ministarstva nadležnog za rad (u daljnjem tekstu: ministarstvo).

(4) Uz poslove iz stavka 1. ovoga članka, agencija može obavljati i djelatnosti u vezi sa zapošljavanjem, pod uvjetom da za to posjeduje odgovarajuću dozvolu prema posebnom propisu.

(5) Poslove iz stavka 1. ovoga članka agencija ne može obavljati prije upisa u odgovarajuću evidenciju ministarstva.

(6) Pri obavljanju poslova iz stavka 1. ovoga članka, agencija radniku ne smije naplatiti naknadu za njegovo ustupanje korisniku, odnosno naknadu u slučaju sklapanja ugovora o radu između ustupljenog radnika i korisnika.

(7) Agencija je dužna ministarstvu dostavljati statističke podatke o obavljanju poslova iz stavka 1. ovoga članka.

(8) Ministar pravilnikom propisuje sadržaj, način i rok dostave podataka iz stavka 7. ovoga članka.

Ugovor o ustupanju radnika

Članak 45.

(1) Ugovor o ustupanju radnika između agencije i korisnika mora biti u pisanom obliku.

(2) Sastojci ugovora iz stavka 1. ovoga članka, uz opće uvjete poslovanja agencije, su podaci o:

- 1) broju ustupljenih radnika koji su potrebni korisniku,
- 2) vremenskom razdoblju na koje se ustupaju radnici,
- 3) mjestu rada,
- 4) poslovima koje će ustupljeni radnici obavljati,
- 5) načinu i razdoblju u kojem korisnik mora ispostaviti agenciji obračun za isplatu plaće te propisima koji se kod korisnika primjenjuju na utvrđivanje plaće, i
- 6) osobi koja je ovlaštena za zastupanje korisnika prema ustupljenim radnicima.

(3) U slučaju ustupanja radnika korisniku u inozemstvu, ugovor iz stavka 1. ovoga članka, uz podatke iz stavka 2. ovoga članka, mora sadržavati i podatke o:

- 1) zakonodavstvu koje se primjenjuje na radni odnos ustupljenog radnika,
- 2) pravima ustupljenog radnika koja se ostvaruju na temelju ovoga i drugih zakona Republike Hrvatske i koja je korisnik dužan osigurati ustupljenom radniku,
- 3) obvezi plaćanja troškova vraćanja u zemlju.

(4) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne može se sklopiti za:

- 1) zamjenu radnika kod korisnika kod kojega se provodi štrajk,
- 2) poslove koje su obavljali radnici za koje je korisnik proveo postupak kolektivnog viška radnika iz članka 127. ovoga Zakona u prethodnom razdoblju od šest mjeseci,
- 3) poslove koje su obavljali radnici kojima je korisnik, poslovno uvjetovanim otkazom otkazao ugovore o radu u prethodnom razdoblju od šest mjeseci,
- 4) obavljanje poslova koji su prema propisima o zaštiti na radu poslovi s posebnim uvjetima rada, a ustupljeni radnik ne ispunjava te posebne uvjete,
- 5) ustupanje radnika drugoj agenciji.

(5) Ugovorom iz stavka 1. ovoga članka, agencija i korisnik mogu ugovoriti da će za ustupljene radnike, za razdoblje u kojem su mu ustupljeni, korisnik voditi propisanu evidenciju o njihovom radnom vremenu te rok i način dostave te evidencije agenciji.

Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova

Članak 46.

(1) Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, agencija može sklopiti s radnikom na određeno ili neodređeno vrijeme.

(2) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka, osim podataka iz članka 15. stavka 1. podstavka 1. i podstavaka 4. do 7. ovoga Zakona, odnosno iz članka 18. stavka 1. ovoga Zakona kada agencija radnika ustupa korisniku u inozemstvo, mora sadržavati i sljedeće podatke:

- 1) da se ugovor sklapa radi ustupanja radnika za privremeno obavljanje poslova kod korisnika,
- 2) naznaku poslova za čije će se obavljanje radnik ustupati,
- 3) obveze agencije prema radniku u razdoblju kada je ustupljen.

(3) U razdoblju kada ustupljeni radnik zaposlen na neodređeno vrijeme nije ustupljen korisniku, ima pravo na naknadu plaće utvrđene na način iz članka 95. stavka 5. ovoga Zakona.

(4) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka koji se sklapa na određeno vrijeme koje je jednako vremenskom razdoblju na koje se radnik ustupa korisniku, mora sadržavati podatke o:

- 1) strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- 2) očekivanom trajanju ugovora,
- 3) sjedištu korisnika,
- 4) mjestu rada,
- 5) poslovima koje će ustupljeni radnik obavljati,
- 6) datumu početka i završetka rada,
- 7) plaći, dodacima na plaću i razdobljima isplate plaće,
- 8) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

(5) Ugovorena plaća i drugi uvjeti rada ustupljenog radnika ne smiju biti utvrđeni u iznosu manjem, odnosno nepovoljnijem od plaće, odnosno drugih uvjeta rada radnika zaposlenog kod korisnika na istim poslovima, koje bi ustupljeni radnik ostvario da je sklopio ugovor o radu s korisnikom.

(6) Drugi uvjeti rada ustupljenog radnika u smislu stavka 5. ovoga članka su radno vrijeme, odmori i dopusti, osiguranje mjera zaštite na radu, zaštita trudnica, roditelja, posvojitelja i mladih te zaštita od nejednakog postupanja u skladu s posebnim propisom o suzbijanju diskriminacije.

(7) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, kolektivnim ugovorom sklopljenim između agencije, odnosno udruge agencija i sindikata, mogu se ugovoriti nepovoljniji uvjeti rada od uvjeta rada radnika zaposlenog kod korisnika na istim poslovima koje obavlja ustupljeni radnik.

(8) Ako se plaća, odnosno drugi uvjeti rada ne mogu utvrditi u skladu sa stavcima 5. i 6. ovoga članka, utvrđuju se ugovorom o ustupanju radnika.

Otkaz ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova

Članak 47.

(1) Na otkazivanje ugovora o radu ustupljenih radnika ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o kolektivnom višku radnika.

(2) Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, agencija može ustupljenom radniku izvanredno otkazati, ako su kod korisnika nastali razlozi iz članka 116. stavka 1.

ovoga Zakona i ako korisnik agenciju o tome pisano obavijesti u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

(3) Rok za izvanredni otkaz ugovora o radu iz članka 116. stavka 2. ovoga Zakona teče od dana pisane obavijesti iz stavka 2. ovoga članka.

(4) Prestanak potrebe za ustupljenim radnikom kod korisnika prije isteka razdoblja za koje je ustupljen, ne može biti razlog za otkaz ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova.

(5) Ustupljeni radnik koji smatra da mu je za vrijeme rada kod korisnika povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, zaštitu povrijeđenog prava ostvaruje kod poslodavca na način utvrđen člankom 133. ovoga Zakona.

Ograničenje vremena ustupanja radnika

Članak 48.

(1) Korisnik ne smije koristiti rad istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno kolektivnim ugovorom.

(2) Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 1. ovoga članka.

Obveze agencije prema ustupljenom radniku

Članak 49.

(1) Prije upućivanja ustupljenog radnika korisniku, agencija mu je dužna uručiti uputnicu, koja mora sadržavati podatke iz članka 46. stavka 2. ovoga Zakona.

(2) Prije upućivanja ustupljenog radnika korisniku, agencija ga je dužna upoznati s posebnim profesionalnim znanjima ili vještinama za obavljanje posla kod korisnika, kao i sa svim rizicima obavljanja posla koji se odnose na zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, i u tu svrhu dužna je ustupljenog radnika osposobiti prema propisima o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu, osim ako ugovorom o ustupanju radnika nije ugovoreno da te obveze izvrši korisnik.

(3) Agencija je dužna ustupljenog radnika usavršavati i upoznavati s novim tehnologijama rada za obavljanje poslova za koje je ugovoreno da će se radnik ustupati, osim ako ugovorom o ustupanju tu obvezu nije preuzeo korisnik.

(4) Agencija je dužna ustupljenom radniku isplatiti ugovorenu plaću za obavljeni rad kod korisnika i u slučaju kada korisnik ne ispostavi agenciji obračun za isplatu plaće.

Obveze korisnika

Članak 50.

(1) Korisnik se u odnosu na ustupljenog radnika smatra poslodavcem u smislu obveza primjene odredbi ovoga i drugih zakona i propisa kojima su uređeni sigurnost i zaštita zdravlja na radu i posebna zaštita određenih grupa radnika.

(2) Korisnik je dužan, pri sklapanju ugovora iz članka 45. ovoga Zakona, agenciju potpuno i istinito, pisano izvijestiti o uvjetima rada radnika zaposlenih kod korisnika na poslovima koje će obavljati ustupljeni radnik.

(3) Korisnik je dužan najmanje jednom godišnje obavijestiti radničko vijeće o broju i razlozima uzimanja na rad ustupljenih radnika, kao i ustupljene radnike o slobodnim radnim mjestima za koje ispunjavaju uvjete.

Naknada štete

Članak 51.

(1) Štetu koju ustupljeni radnik na radu ili u vezi s radom kod korisnika uzrokuje trećoj osobi, dužan je naknaditi korisnik koji se u odnosu na regresnu odgovornost ustupljenog radnika smatra poslodavcem.

(2) Za štetu koju ustupljeni radnik na radu ili u vezi s radom uzrokuje korisniku, odgovara agencija u skladu s općim propisima obveznoga prava.

(3) Ako ustupljeni radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom kod korisnika, naknadu štete može potraživati od agencije ili korisnika u skladu sa člankom 111. ovoga Zakona.

Evidencija

Članak 52.

(1) Prijavu u evidenciju, agencija ministarstvu podnosi u pisanom obliku.

(2) Uz prijavu u evidenciju, agencija mora dostaviti dokaz da je registrirana prema posebnom propisu.

(3) O prijavi u evidenciju, ministarstvo izdaje potvrdu koja sadrži broj pod kojim je agencija upisana i datum upisa u evidenciju.

(4) Agencija je dužna u pravnom prometu, u poslovnim ispravama, na svakom dopisu i ugovoru navesti broj pod kojim je upisana u evidenciju ministarstva.

(5) Potvrdu iz stavka 3. ovoga članka ministarstvo izdaje u tri istovjetna primjerka, od kojih se jedan dostavlja tijelu državne uprave nadležnom za poslove inspekcije rada.

7. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 53.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

(2) Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.

(3) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

(4) Na otkaz iz stavka 3. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. stavka 1. i članka 125. ovoga Zakona.

(5) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 54.

(1) Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

(2) Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.

(3) Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

Pojam pripravnika i vrijeme na koje se može s pripravnikom sklopiti ugovor o radu

Članak 55.

(1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika (vježbenik ili drugi pripravnik - u daljnjem tekstu: pripravnik).

(2) Pripravnik iz stavka 1. ovoga članka osposobljava se za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.

(3) Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Način osposobljavanja pripravnika

Članak 56.

(1) Način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad mora biti propisan pravilnikom o radu ili određen ugovorom o radu.

(2) Radi osposobljavanja za samostalan rad, pripravnika se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.

Trajanje pripravničkog staža

Članak 57.

Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže jednu godinu, ako zakonom nije drukčije određeno.

Stručni ispit

Članak 58.

(1) Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik polaže stručni ispit, ako je to propisano zakonom ili drugim propisom, ugovoreno kolektivnim ugovorom ili uređeno pravilnikom o radu.

(2) Ako sadržaj i način polaganja stručnog ispita nije određen zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, sadržaj i način polaganja stručnog ispita propisuje se pravilnikom o radu.

(3) Pripravniku koji ne položi stručni ispit, poslodavac može redovito otkazati.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 59.

(1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

(2) Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

(3) Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

(4) Ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe o radnim odnosima ovoga i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

(5) Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

8. RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 60.

(1) Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.

(2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

(3) Vrijeme pripravnosti i visina naknade uređuje se ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.

(4) Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

Puno radno vrijeme

Članak 61.

(1) Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od četrdeset sati tjedno.

(2) Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme, smatra se da je puno radno vrijeme četrdeset sati tjedno.

(3) Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je poslodavac, odnosno poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dao pisanu suglasnost.

Nepuno radno vrijeme

Članak 62.

(1) Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

(2) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno.

(3) Radnik iz stavka 2. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

(4) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

(5) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

(6) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

(7) Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanjem ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanjem ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

Uvjeti rada radnika koji rade u nepunom radnom vremenu

Članak 63.

(1) Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

(2) Ako kod poslodavca iz stavka 1. ovoga članka nema radnika koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme te obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

(3) Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuju poslodavca nisu uređeni uvjeti rada na način iz stavka 2. ovoga članka, poslodavac je radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, dužan osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

(4) Poslodavac je dužan radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za nepuno radno vrijeme, omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za puno radno vrijeme.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 64.

(1) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

(2) Poslovi iz stavka 1. ovoga članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

(3) Radnik koji radi na poslovima iz stavka 1. ovoga članka, ne smije na takvim poslovima raditi duže od radnog vremena utvrđenog stavkom 2. ovoga članka, niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca.

(4) Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu se može ugovoriti da radnik koji na poslovima iz stavka 1. ovoga članka ne radi u punom radnom vremenu, dio radnoga vremena, najduže do punog radnog vremena, radi na nekim drugim poslovima koji nemaju narav poslova iz stavka 1. ovoga članka.

(5) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme iz stavka 1. ovoga članka izjednačuje se s punim radnim vremenom.

Prekovremeni rad

Članak 65.

(1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

(3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

(4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

(5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

(6) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. ovoga Zakona, može raditi prekovremeno samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Raspored radnog vremena

Članak 66.

(1) Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima.

(2) Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

(3) Raspored radnog vremena utvrđuje se propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

(4) Ako raspored radnog vremena nije utvrđen na način iz stavka 3. ovoga članka, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.

(5) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

(6) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do pedeset sati, uključujući prekovremeni rad.

(7) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do šezdeset sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.

(8) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

(9) Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz stavka 6. ovoga članka, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih četrdeset pet sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca.

(10) Razdoblje iz stavaka 8. i 9. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.

(11) Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena, raspored radnika se može promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.

(12) Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena, radno vrijeme radnika već odgovara njegovom ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, poslodavac će tom radniku, tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.

(13) Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.

(14) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene spriječenosti za rad ne računavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavaka 8., 9. i 10. ovoga članka.

(15) Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovom rasporedu ili promjeni njegovog rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 67.

(1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

(2) Ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada.

(3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

(4) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.

(5) Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, odnosno šezdeset sati tjedno ako poslodavac posluje sezonski, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(6) Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

(7) Poslodavac je dužan inspektorima rada, na njihov zahtjev dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 5. ovoga članka.

(8) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.

(9) Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Zaštita posebno osjetljivih skupina radnika

Članak 68.

(1) Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata.

(2) Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavca, trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti, može raditi u nejednakom rasporedu radnog vremena iz članaka 66. i 67. ovoga Zakona samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Noćni rad

Članak 69.

(1) Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućega dana, a u poljoprivredi između dvadeset dva sata uvečer i pet sati ujutro idućega dana, ako za određeni slučaj, ovim ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća nije drukčije određeno.

(2) Za maloljetnike zaposlene u industriji, rad u vremenu između devetnaest sati uvečer i sedam sati ujutro idućega dana, smatra se noćnim radom.

(3) Za maloljetnike zaposlene izvan industrije, rad u vremenu između dvadeset sati uvečer i šest sati ujutro idućega dana, smatra se noćnim radom.

(4) Ministar pravilnikom propisuje koje se djelatnosti u smislu stavka 2. ovoga članka smatraju industrijom.

(5) Noćni radnik je radnik, koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, ili koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu svoga radnog vremena u vremenu noćnog rada.

(6) Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata.

(7) Ako je temeljem procjene opasnosti izrađene u skladu s posebnim propisima o zaštiti na radu, noćni radnik na radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, poslodavac je takvom radniku dužan utvrditi raspored radnog vremena tako da ne radi više od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata u kojem radi noću.

Zabrana noćnog rada

Članak 70.

(1) Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, a nisu ih mogućnosti obaviti punoljetni radnici, u kojem slučaju maloljetnik ne smije raditi u razdoblju od ponoći do četiri sata ujutro, niti smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata u kojem radi noću.

(2) U slučaju noćnog rada iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac je dužan osigurati da se takav rad obavlja pod nadzorom punoljetne osobe.

Rad u smjenama

Članak 71.

(1) Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.

(2) Smjenski radnik je radnik koji, kod poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

(3) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

Obveze poslodavca prema noćnim i smjenskim radnicima

Članak 72.

(1) Poslodavac je pri organizaciji noćnog rada ili rada u smjeni dužan voditi osobitu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima u skladu s naravi posla koji se obavlja noću ili u smjeni.

(2) Poslodavac je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s naravi posla koji se obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koja odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupna su u svako doba.

(3) Noćnom radniku, poslodavac je dužan prije početka toga rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, omogućiti zdravstvene preglede u skladu s propisom iz stavka 8. ovoga članka.

(4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, noćni radnik koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu, zdravstveni pregled obavlja u skladu s tim propisima.

(5) Troškove zdravstvenog pregleda iz stavka 3. ovoga članka snosi poslodavac.

(6) Ako se zdravstvenim pregledom iz stavka 3. ovoga članka utvrdi da noćni radnik zbog noćnog rada ima zdravstvenih problema, poslodavac mu je dužan rasporedom radnog vremena osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada.

(7) Ako poslodavac radniku iz stavka 6. ovoga članka ne može osigurati obavljanje poslova izvan noćnoga rada, dužan mu je ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova izvan noćnoga rada za koje je sposoban koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

(8) Ministar pravilnikom propisuje sadržaj, način i rokove zdravstvenih pregleda iz stavka 3. ovoga članka.

9. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 73.

(1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

(2) Maloljetnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno.

(3) Radnik, odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest, odnosno četiri i pol sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

(4) Vrijeme odmora iz stavaka 1., 2. i 3. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

(5) Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovoga članka, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenje ovoga odmora.

Dnevni odmor**Članak 74.**

(1) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, poslodavac je dužan punoljetnom radniku koji radi na sezonskim poslovima, a koji se obavljaju u dva navrata tijekom radnog dana, osigurati pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje osam sati neprekidno.

(3) Radniku iz stavka 2. ovoga članka, mora se omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg dnevni odmor nije koristio, odnosno koristio ga je u kraćem trajanju.

Tjedni odmor**Članak 75.**

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 74. ovoga Zakona.

(2) Maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati.

(3) Odmor iz stavaka 1. i 2. ovoga članka radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

(4) Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora, odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

(5) Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor iz članka 74. ovoga Zakona.

Pravo na godišnji odmor**Članak 76.**

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu.

Trajanje godišnjeg odmora**Članak 77.**

(1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje četiri tjedna, a maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, u trajanju od najmanje pet tjedana.

(2) Kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu može se utvrditi trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćega propisanog stavkom 1. ovoga članka.

(3) Radnik koji se prvi puta zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga poslodavca.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 78.

(1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 77. stavkom 3. ovoga Zakona, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 77. stavaka 1. i 2. ovoga Zakona, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

(2) Iznimno od članka 77. ovoga Zakona, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

(3) Poslodavac koji je radniku iz stavka 2. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Utvrđivanje godišnjeg odmora

Članak 79.

(1) Godišnji odmor iz članaka 77. i 78. ovoga Zakona, radniku se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

(2) Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

(3) Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

(4) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz članka 78. stavaka 1. i 2. ovoga Zakona, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

(5) Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor

Članak 80.

Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 81.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 82.

(1) U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

(2) Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 83.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristi najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 84.

(1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 83. ovoga Zakona, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(2) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 83. ovoga Zakona, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(3) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 83. ovoga Zakona, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

(4) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora kojeg radnik zbog korištenja prava na roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

(6) Član posade broda, radnik na radu u inozemstvu ili radnik koji je vršio dužnost i prava državljana u obrani, može godišnji odmor u cijelosti iskoristiti u sljedećoj kalendarskoj godini.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 85.

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, u skladu s kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ugovorom o radu i ovim Zakonom, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

(2) Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili kod više poslodavca, a poslodavci ne postignu sporazum o istovremenom korištenju godišnjeg odmora, dužni su mu omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovom zahtjevu.

(3) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

(4) Poslodavac mora radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.

(5) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

Plaćeni dopust

Članak 86.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, a osobito u vezi sa sklapanjem braka, rođenjem djeteta, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji.

(2) Radnik ima pravo na dopust iz stavka 1. ovoga članka u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje, ako to nije drukčije uređeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

(3) Članom uže obitelji iz stavka 1. ovoga članka smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

(4) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.

(5) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

(6) Radnik po osnovi darivanja krvi, ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan, kojeg koristi na dan darivanja krvi, osim ako kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Neplaćeni dopust

Članak 87.

- (1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.
- (2) Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

10. MOGUĆNOST DRUKČIJEG UREĐENJA RADNOG VREMENA, NOĆNOG RADA I ODMORA

Mogućnost drukčijeg uređenja za određene kategorije radnika

Članak 88.

(1) Na radnike na pomorskim ribarskim plovilima ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o radnom vremenu, stanci te o dnevnom i tjednom odmoru.

(2) Ministar, uz prethodno mišljenje ministra nadležnog za pomorstvo i ministra nadležnog za ribarstvo, donosi pravilnik o radnom vremenu, odmorima i dopustima radnika na pomorskim ribarskim plovilima.

(3) Na radnike za koje, zbog posebnosti njihovih poslova, radno vrijeme nije moguće mjeriti ili unaprijed odrediti ili ga radnici određuju samostalno (radnik koji ima status rukovodeće osobe, radnik član obitelji poslodavca fizičke osobe koji živi u zajedničkom kućanstvu s poslodavcem i koji u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca i slično), ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o najdužem trajanju tjednog radnog vremena i razdoblju iz članka 66. stavka 8. ovoga Zakona, noćnom radu, te dnevnom i tjednom odmoru, ako su s poslodavcem ugovorili samostalnost u njihovom određivanju.

(4) Pod rukovodećim osobljem iz stavka 3. ovoga članka, smatra se radnik koji je ovlašten voditi poslove poslodavca, samostalno zaključivati pravne poslove u ime i za račun poslodavca, kojem raspored radnog vremena nije moguće unaprijed odrediti i koji o tom rasporedu samostalno odlučuje.

(5) Poslodavac je dužan obavijestiti radničko vijeće o ugovorima sklopljenim s radnicima iz stavka 3. ovoga članka.

Mogućnost drukčijeg uređenja propisom ili kolektivnim ugovorom

Članak 89.

(1) Ako posebnim propisom nije drukčije uređeno, poslodavac može za punoljetne radnike urediti iznimke od primjene odredbi o trajanju rada noćnog radnika, dnevnom i tjednom odmoru, pod uvjetom da je radniku osiguran zamjenski odmor u skladu sa stavcima 2. i 3. ovoga članka, u kojem je poslodavac obavezan omogućiti ostvarenje toga prava, i to:

- 1) ako je to neophodno zbog udaljenosti između mjesta rada radnika i njegovog prebivališta ili zbog udaljenosti između različitih mjesta rada radnika,
- 2) ako se radi o djelatnosti zaštite osoba i imovine, kada obavljanje poslova zahtijeva stalnu prisutnost,
- 3) ako se radi o djelatnosti pružanja usluga ili proizvodnje u neprekidnom trajanju, osobito o:

- uslugama vezanim uz prijam, liječenje i njegu u bolnicama ili sličnim ustanovama te uslugama u domovima socijalne skrbi ili drugim pravnim osobama koje obavljaju djelatnost socijalne skrbi i u zatvorima,
 - radu radnika u lukama i zračnim lukama,
 - uslugama izravno vezanim uz tisak, radio, televiziju, kinematografiju, poštu i elektroničku komunikaciju, hitnu pomoć, vatrogastvo i civilnu zaštitu,
 - proizvodnji, prijenosu i distribuciji plina, vode, električne energije, skupljanju i odvozu kućnoga otpada i pogonima za spaljivanje,
 - industriji u kojoj se rad ne može prekidati zbog tehnoloških razloga,
 - djelatnosti istraživanja i razvoja,
 - djelatnosti prijevoza putnika u javnom gradskom prijevozu,
- 4) ako se radi o djelatnosti s izraženom promjenom intenziteta aktivnosti, a osobito u:
- poljoprivredi,
 - turizmu,
 - poštanskim uslugama,
- 5) ako se radi o radu radnika u djelatnosti željezničkog prometa, čiji rad nije neprekidan već se obavlja po potrebi, koji radno vrijeme provodi u vlaku ili čiji je rad vezan uz vozni red,
- 6) u slučaju više sile te nastupa izvanrednih i nepredvidivih okolnosti i događaja.
- (2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, radniku se ne može odrediti dnevni odmor u neprekidnom trajanju kraćem od deset sati dnevno, niti tjedni odmor u neprekidnom trajanju kraćem od dvadeset sati.
- (3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka, dnevni odmor se može kolektivnim ugovorom odrediti u najkraćem trajanju od osam sati.
- (4) Radniku se mora omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog ili tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg je koristio kraći dnevni, odnosno tjedni odmor.

11. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Određivanje plaće

Članak 90.

- (1) Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu utvrđenom propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu.
- (2) Ako osnove i mjerila za isplatu plaće nisu uređeni kolektivnim ugovorom, poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika, dužan ih je utvrditi pravilnikom o radu.
- (3) Ako plaća nije određena na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, a ugovor o radu ne sadrži dovoljno podataka na temelju kojih bi se ona mogla odrediti, poslodavac je dužan radniku isplatiti primjerenu plaću.
- (4) Pod primjerenom plaćom smatra se plaća koja se redovito isplaćuje za jednaki rad, a ako takvu plaću nije moguće utvrditi, plaća koju odredi sud prema okolnostima slučaja.

Jednakost plaća žena i muškaraca

Članak 91.

(1) Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednaki rad i rad jednake vrijednosti.

(2) U smislu stavka 1. ovoga članka, dvije osobe različitog spola obavljaju jednaki rad i rad jednake vrijednosti ako:

- 1) obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju,
- 2) je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti,
- 3) je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kriterije kao što su stručna sprema, vještine, odgovornost, uvjeti u kojima se rad obavlja te je li rad fizičke naravi.

(3) Pod plaćom se, u smislu stavka 1. ovoga članka, podrazumijeva osnovna ili minimalna plaća i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog propisa isplaćuje radnici ili radniku za obavljeni rad.

(4) Odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugoga pravnog akta protivna stavku 1. ovoga članka, ništetna je.

Isplata plaće i naknade plaće

Članak 92.

(1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

(2) Plaća i naknada plaće se isplaćuje u novcu.

(3) Ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, plaća i naknada plaće se za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu.

(4) Plaća i naknada plaće su, u smislu ovoga Zakona, plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 93.

(1) Poslodavac je dužan, najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

(2) Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

(3) Obračuni iz stavka 2. ovoga članka su ovršne isprave.

(4) Ministar pravilnikom propisuje sadržaj obračuna iz stavaka 1. i 2. ovoga članka.

Pravo na povećanu plaću**Članak 94.**

Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na povećanu plaću.

Naknada plaće**Članak 95.**

(1) Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće.

(2) Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu određuje se razdoblje iz stavka 1. ovoga članka za koje se naknada isplaćuje na teret poslodavca.

(3) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

(4) Radnik koji odbije raditi zbog ne provedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

(5) Ako ovim ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca.

Zabrana prijeboja**Članak 96.**

(1) Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratim isplate plaće ili nekoga njezinog dijela, odnosno uskratim isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

(2) Radnik ne može suglasnost iz stavka 1. ovoga članka dati prije nastanka potraživanja.

Zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću**Članak 97.**

Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno ustegnuti u skladu s posebnim zakonom.

12. IZUMI I TEHNIČKA UNAPRJEĐENJA RADNIKA

Izum ostvaren na radu ili u vezi s radom

Članak 98.

(1) Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u vezi s radom.

(2) Podatke o izumu iz stavka 1. ovoga članka, radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja poslodavca.

(3) Izum iz stavka 1. ovoga članka pripada poslodavcu, a radnik ima pravo na nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

(4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, izum ustupljenog radnika iz članka 44. stavka 2. ovoga Zakona, pripada korisniku, a ustupljeni radnik ima pravo na nagradu utvrđenu posebnim ugovorom.

(5) Ako nagrada nije utvrđena na način iz stavaka 3. i 4. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nagradu.

Izum koji je u vezi s djelatnošću poslodavca

Članak 99.

(1) O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, ako je izum u vezi s djelatnošću poslodavca, radnik je dužan obavijestiti poslodavca te mu pisano ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom.

(2) Poslodavac je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi radnika iz stavka 1. ovoga članka.

(3) Na ustupanje prava na izum iz stavka 1. ovoga članka, na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu.

Tehničko unaprjeđenje

Članak 100.

(1) Ako poslodavac prihvati primijeniti tehničko unaprjeđenje koje je predložio radnik, dužan mu je isplatiti nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako korisnik iz članka 44. stavka 1. ovoga Zakona prihvati tehničko unaprjeđenje koje je predložio ustupljeni radnik, dužan mu je isplatiti nagradu utvrđenu posebnim ugovorom.

(3) Ako nagrada nije utvrđena na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nagradu.

13. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Zakonska zabrana natjecanja

Članak 101.

(1) Radnik ne smije bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).

(2) Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

(3) Pravo poslodavca iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.

(4) Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa poslodavac znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.

(5) Poslodavac može odobrenje iz stavka 1., odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

Ugovorna zabrana natjecanja

Članak 102.

(1) Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s poslodavcem te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s poslodavcem (ugovorna zabrana natjecanja).

(2) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne smije se zaključiti za razdoblje duže od dvije godine od dana prestanka radnog odnosa.

(3) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka može biti sastavni dio ugovora o radu.

(4) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka mora se sklopiti u pisanom obliku.

(5) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne obvezuje radnika ako njegov cilj nije zaštita opravdanih poslovnih interesa poslodavca ili ako se njime, s obzirom na područje, vrijeme i cilj zabrane, a u odnosu na opravdane poslovne interese poslodavca, nerazmjerno ograničava rad i napredovanje radnika.

(6) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka je ništetan ako ga sklopi maloljetnik ili radnik koji u vrijeme sklapanja toga ugovora prima plaću manju od prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

(7) U slučaju iz stavka 6. ovoga članka, na ništetnost ugovorne zabrane natjecanja ne može se pozivati poslodavac.

Naknada u slučaju ugovorne zabrane natjecanja

Članak 103.

(1) Ako ovim Zakonom za određeni slučaj nije drukčije određeno, ugovorna zabrana natjecanja obvezuje radnika samo ako je poslodavac ugovorom preuzeo obvezu da će radniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovice prosječne plaće, isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(2) Naknadu iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan isplatiti radniku najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec.

(3) Ako je dio plaće radnika namijenjen za pokriće određenih troškova u vezi s obavljanjem rada, naknada se može razmjerno umanjiti.

Prestanak ugovorne zabrane natjecanja

Članak 104.

(1) Ako radnik otkáže ugovor o radu izvanrednim otkazom iz razloga što je poslodavac teško povrijedio obvezu iz ugovora o radu, ugovorna zabrana natjecanja prestaje važiti ako u roku od mjesec dana od dana prestanka ugovora o radu radnik pisano izjavi da se ne smatra vezanim tim ugovorom.

(2) Ugovorna zabrana natjecanja prestaje važiti kada poslodavac otkáže ugovor o radu, a nema za to ovim Zakonom opravdan razlog, osim ako u roku od petnaest dana od otkaza ugovora obavijesti radnika da će mu za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja plaćati naknadu iz članka 103. ovoga Zakona.

Odustanak od ugovorne zabrane natjecanja

Članak 105.

(1) Poslodavac može odustati od ugovorne zabrane natjecanja pod uvjetom da o tome pisano obavijesti radnika.

(2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac nije u obvezi plaćati naknadu iz članka 103. ovoga Zakona, nakon isteka roka od tri mjeseca od dana dostave radniku pisane obavijesti o odustanku od ugovorne zabrane natjecanja.

Ugovorna kazna

Članak 106.

(1) Za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja, može se ugovoriti ugovorna kazna.

(2) Ako je za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja predviđena samo ugovorna kazna, poslodavac može, u skladu s općim propisima obveznoga prava, tražiti samo isplatu te kazne, a ne i ispunjenje obveze ili naknadu veće štete.

(3) Ugovorna kazna iz stavka 1. ovoga članka može se ugovoriti i za slučaj da poslodavac ne preuzme obvezu isplate naknade plaće za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja, ako je u vrijeme sklapanja takvog ugovora radnik primao plaću veću od prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

14. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu poslodavcu

Članak 107.

(1) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

(2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

(3) Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

(4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Unaprijed određeni iznos naknade štete

Članak 108.

(1) Ako bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove, može se unaprijed za određene štetne radnje predvidjeti iznos naknade štete.

(2) Štetne radnje i naknade iz stavka 1. ovoga članka mogu se predvidjeti kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

(3) Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz stavka 2. ovoga članka veća od utvrđenog iznosa naknade, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

Regresna odgovornost radnika

Članak 109.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Smanjenje ili oslobođenje radnika od dužnosti naknade štete

Članak 110.

Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, mogu se utvrditi uvjeti i način smanjenja ili oslobađanja radnika od dužnosti naknade štete.

Odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu radniku

Članak 111.

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

(2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

15. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 112.

Ugovor o radu prestaje:

- 1) smrću radnika,
- 2) smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima,
- 3) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,

- 4) kada radnik navrši šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- 5) sporazumom radnika i poslodavca,
- 6) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
- 7) otkazom,
- 8) odlukom nadležnog suda.

Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu

Članak 113.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.

Otkaz ugovora o radu

Članak 114.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 115.

(1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- 1) ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- 2) ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
- 3) ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), ili
- 4) ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

(2) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

(3) Odredbe stavka 2. ovoga članka ne primjenjuju se na otkaz ako poslodavac zapošljava manje od dvadeset radnika.

(4) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.

(5) Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

(6) Ako u roku iz stavka 5. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 116.

(1) Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

(2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

(3) Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 117.

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

(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 državne 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 ugovora o radu.

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 118.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

Postupak prije otkazivanja

Članak 119.

(1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

(2) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 120.

- (1) Otkaz mora imati pisani oblik.
- (2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
- (3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 121.

- (1) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.
- (2) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.
- (3) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
- (4) Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.
- (5) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 122.

- (1) U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:
 - 1) dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
 - 2) mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
 - 3) mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
 - 4) dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina,
 - 5) dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina,
 - 6) tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.
- (2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

(3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima 1. i 2. ovoga članka.

(4) Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

(5) Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

(6) Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za radnika nego za poslodavca od roka određenog u stavku 1. ovoga članka, za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu.

(7) Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 123.

(1) Odredbe ovoga Zakona koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

(2) Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

(3) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.

(4) U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok iz članka 133. stavka 1. ovoga Zakona teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Vraćanje radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza

Članak 124.

(1) Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naložit će vraćanje radnika na posao.

(2) Radnik koji osporava dopuštenost otkaza može tražiti da sud privremeno, do okončanja spora, naloži njegovo vraćanje na posao.

Sudski raskid ugovora o radu

Članak 125.

(1) Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten, a radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na zahtjev radnika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu naknadu štete u iznosu najmanje tri, a najviše osam propisanih ili ugovorenih mjesečnih plaća toga radnika, ovisno o trajanju radnoga odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

(2) Odluku iz stavka 1. ovoga članka sud može donijeti i na zahtjev poslodavca, ako postoje okolnosti koje opravdano ukazuju da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nije moguć.

(3) Poslodavac i radnik mogu zahtjev za prestanak ugovora o radu, na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, podnijeti do zaključenja glavne rasprave pred sudom prvog stupnja.

Otpremnina

Članak 126.

(1) Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.

(2) Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti 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 rada kod toga poslodavca.

(3) Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Kolektivni višak radnika

Članak 127.

(1) Poslodavac kod kojeg bi u razdoblju od devedeset dana mogla prestati potreba za radom najmanje dvadeset radnika, od kojih bi poslovno uvjetovanim otkazom prestali ugovori o radu najmanje petorice radnika, dužan je pravodobno i na način propisanim ovim Zakonom, savjetovati se s radničkim vijećem radi postizanja sporazuma s ciljem otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika.

(2) U višak radnika iz stavka 1. ovoga članka ubrajaju se radnici kojima će radni odnos prestati poslovno uvjetovanim otkazom ugovora o radu i sporazumom poslodavca i radnika na prijedlog poslodavca.

(3) Poslodavac je dužan, u cilju provođenja obveze savjetovanja iz stavka 1. ovoga članka, radničkom vijeću u pisanom obliku dostaviti odgovarajuće podatke o razlozima zbog kojih bi mogla prestati potreba za radom radnika, broju ukupno zaposlenih radnika, broju, zvanju i poslovima radnika za čijim bi radom mogla prestati potreba, kriterijima izbora takvih radnika, iznosu i načinu obračuna otpremnina i drugih davanja radnicima, te mjerama koje je poduzeo radi zbrinjavanja viška radnika.

(4) Tijekom postupka savjetovanja s radničkim vijećem, poslodavac je dužan razmotriti i obrazložiti sve mogućnosti i prijedloge koji bi mogli otkloniti namjeravan prestanak potrebe za radom radnika.

(5) O provedenom savjetovanju iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan obavijestiti nadležnu javnu službu zapošljavanja i dostaviti joj podatke iz stavka 3. ovoga članka, podatke o trajanju savjetovanja s radničkim vijećem, rezultatima i zaključcima provedenog savjetovanja, te priložiti pisano očitovanje radničkog vijeća, ako mu je ono dostavljeno.

(6) Radničko vijeće može nadležnoj javnoj službi zapošljavanja i poslodavcu uputiti svoje primjedbe i prijedloge na dostavljenu obavijest iz stavka 5. ovoga članka.

(7) Poslodavac je dužan provesti postupak savjetovanja iz stavka 1. ovoga članka i ako će nakon provedenog savjetovanja, o višku radnika kod toga poslodavca i prestanku potrebe za njihovim radom odlučivati poslodavac koji nad njim ima vladajući utjecaj u skladu s posebnim propisom.

Otkazivanje ugovora o radu u postupku kolektivnog viška radnika

Članak 128.

(1) Radnicima koji su utvrđeni viškom, radni odnos ne smije prestati tijekom razdoblja od trideset dana od dana dostave obavijesti iz članka 127. stavka 5. ovoga Zakona nadležnoj javnoj službi zapošljavanja.

(2) Nadležna javna služba zapošljavanja može, najkasnije posljednjeg dana roka iz stavka 1. ovoga članka, poslodavcu pisano naložiti odgodu provođenja otkazivanja svim ili pojedinim radnicima koji su utvrđeni viškom za još najduže trideset dana, ako tijekom produženog roka može osigurati nastavak radnog odnosa radnika.

Posebna prava radnika upućenih na rad u inozemstvo

Članak 129.

(1) Poslodavac koji uputi radnika na rad u inozemstvo, u trgovačko društvo ili drugo poduzeće u vlasništvu toga poslodavca, dužan je radniku, ako je ugovor o radu koji je taj radnik sklopio s inozemnim trgovačkim društvom ili poduzećem otkazan iz poslovno ili osobno uvjetovanih razloga, naknaditi troškove preseljenja i osigurati mu odgovarajuće zaposlenje u zemlji.

(2) Razdoblje koje je radnik iz stavka 1. ovoga članka proveo na radu u inozemstvu, pri određivanju otkaznoga roka i otpremnine, ubraja se u razdoblje neprekinutog trajanja radnog odnosa s poslodavcem.

Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava

Članak 130.

(1) Poslodavac je dužan u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

(2) Poslodavac je dužan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

(3) Poslodavac u potvrdi iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

16. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 131.

(1) Poslodavac koji je fizička osoba, može pisanom punomoći ovlastiti drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu, da ga zastupa u ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

(2) Ako je poslodavac pravna osoba, ovlaštenja iz stavka 1. ovoga članka ima osoba ili organ za to ovlašten statutom, društvenim ugovorom, izjavom o osnivanju ili drugim pravilima pravne osobe.

(3) Osoba ili organ iz stavka 2. ovoga članka može svoja ovlaštenja pisanom punomoći prenijeti na drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu.

Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 132.

Na dostavu odluka o otkazu ugovora o radu te odluka donesenih u postupcima iz članka 133. ovoga Zakona, primjenjuju se na odgovarajući način odredbe o dostavi iz propisa kojim je uređen parnični postupak, ako postupak dostave nije uređen kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 133.

(1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.

(2) Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

(3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

(4) Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.

(5) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz članka 134. ovoga Zakona.

(6) Ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije određeno, nadležan sud, u smislu odredbi ovoga Zakona, je sud nadležan za radne sporove.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 134.

(1) Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.

(2) Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

(3) Poslodavac ili osoba iz stavka 2. 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.

(4) Ako poslodavac u roku iz stavka 3. 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.

(5) 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 obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

(6) Za vrijeme prekida rada iz stavaka 4. i 5. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

(7) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 6. ovoga članka.

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

(9) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

(10) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

Teret dokazivanja u radnim sporovima

Članak 135.

(1) U slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja je na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor, ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije uređeno.

(2) U slučaju spora oko stavljanja radnika u nepovoljniji položaj od drugih radnika radi obraćanja radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenja prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, a što je dovelo do povrede nekog od prava radnika iz radnog odnosa, ako radnik učini vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj i da mu je povrijeđeno neko od njegovih prava iz radnog odnosa, teret dokazivanja prelazi na poslodavca, koji mora dokazati da radnika nije stavio u nepovoljniji položaj od drugih radnika, odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnog odnosa.

(3) U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu je na poslodavcu ako je ugovor o radu otkazao poslodavac, a na radniku samo ako je on ugovor o radu otkazao izvanrednim otkazom ugovora o radu.

(4) U slučaju spora u vezi s radnim vremenom, ako poslodavac ne vodi evidenciju iz članka 5. stavka 1. ovoga Zakona na propisani način, teret dokazivanja radnog vremena je na poslodavcu.

Arbitraža i mirenje

Članak 136.

(1) Rješavanje radnog spora ugovorne strane mogu sporazumno povjeriti arbitraži, odnosno mirenju.

(2) Kolektivnim ugovorom može se urediti sastav, postupak i druga pitanja važna za rad arbitraže, odnosno mirenja.

Prenošenje ugovora na novog poslodavca

Članak 137.

(1) Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog poslodavca prenese poduzeće, dio poduzeća, gospodarska djelatnost ili dio gospodarske djelatnosti, a koji zadržava svoju gospodarsku cjelovitost, na novog se poslodavca prenose svi ugovori o radu radnika koji rade u poduzeću ili dijelu poduzeća koji je predmet prenošenja, odnosno koji su vezani za obavljanje gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti koja je predmet prenošenja.

(2) Radnik čiji je ugovor o radu prenesen na način iz stavka 1. ovoga članka, zadržava sva prava iz radnog odnosa koja je stekao do dana prenošenja ugovora o radu.

(3) Poslodavac na kojeg se prenose ugovori o radu na način propisan stavkom 1. ovoga članka, preuzima s danom prenošenja u neizmijenjenom obliku i opsegu sva prava i obveze iz prenesenog ugovora o radu.

(4) Poslodavac koji na novog poslodavca prenosi poduzeće, dio poduzeća, obavljanje gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti dužan je novog poslodavca potpuno i istinito, pisano izvijestiti o pravima radnika čiji se ugovori o radu prenose.

(5) Propust poslodavca da novog poslodavca pisano izvijesti o pravima radnika čiji se ugovori prenose, ne utječe na ostvarivanje prava radnika čiji su ugovori o radu preneseni na novog poslodavca.

(6) Poslodavac je dužan o prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti na novog poslodavca, pravodobno, prije dana prijenosa pisano obavijestiti radničko vijeće i sve radnike koji su prijenosom obuhvaćeni.

(7) U obavijesti iz stavka 6. ovoga članka moraju biti navedeni podaci o:

- 1) danu prenošenja ugovora o radu,
- 2) razlozima prenošenja ugovora o radu,
- 3) utjecaju prenošenja ugovora o radu na pravni, gospodarski ili socijalni položaj radnika,
- 4) mjerama predviđenim u vezi s radnicima čiji se ugovori prenose.

(8) Ugovori o radu iz stavka 1. ovoga članka prenose se na novog poslodavca s danom nastupa pravnih posljedica prijenosa, u skladu s propisima koji reguliraju pravni posao na temelju kojega se vrši prijenos poduzeća, dijela poduzeća, obavljanja gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti.

(9) Ako se prijenos poduzeća, dijela poduzeća, obavljanja gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti obavlja u stečajnom postupku ili postupku sanacije, prava koja se prenose na novog poslodavca mogu se umanjiti u skladu s posebnim propisom, sklopljenim kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca.

(10) Ako je u poduzeću, dijelu poduzeća, gospodarskoj djelatnosti ili dijelu gospodarske djelatnosti koje je preneseno i koje je zadržalo svoju samostalnost utemeljeno radničko vijeće, ono nastavlja s radom, a najduže do isteka mandata na koje je izabrano.

(11) Ako poduzeće, dio poduzeća, gospodarska djelatnost ili dio gospodarske djelatnosti koje je preneseno ne zadržava svoju samostalnost i nastavak rada radničkog vijeća nije moguć, radnici čiji se ugovori prenose zadržavaju pravo na zastupljenost sve dok se ne stvore uvjeti za izbor novog radničkog vijeća, odnosno do isteka mandata njihovog dotadašnjeg predstavnika.

(12) Ako je u poduzeću, dijelu poduzeća, u vezi s obavljanjem gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti koje je preneseno, sklopljen kolektivni ugovor, na radnike se do sklapanja novog kolektivnog ugovora, a najduže godinu dana, nastavlja primjenjivati kolektivni ugovor koji se na njih primjenjivao prije promjene poslodavca.

(13) Ako se poduzeće, dio poduzeća, gospodarska djelatnost ili dio gospodarske djelatnosti prenosi na novog poslodavca, novi poslodavac solidarno s poslodavcem koji prenosi poduzeće, dio poduzeća, obavljanje gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti, odgovara za obveze prema radnicima nastale do dana prenošenja poduzeća, dijela poduzeća, obavljanja gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti.

(14) Odredbe stavaka 1. do 10. ovoga članka, na odgovarajući način primjenjuju se i na ustanove i druge pravne osobe.

(15) Osobu koja prenošenjem poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti ili na drugi način zlonamjerno izbjegava ispuniti svoje obveze prema radniku, nadležni će sud na zahtjev radnika obvezati na ispunjenje njezinih obveza i u slučaju da ugovor o radu nije sklopljen s tom osobom.

Pretpostavka suglasnosti s odlukom poslodavca

Članak 138.

(1) Ako je poslodavac zatražio suglasnost radničkog vijeća ili sindikata za svoju odluku, njihova je dužnost, u roku osam dana od dostave zahtjeva poslodavca, očitovati se o davanju ili uskrati te suglasnosti, ako ovim Zakonom za pojedini slučaj nije drukčije određeno.

(2) Ako u roku iz stavka 1. ovoga članka radničko vijeće ili sindikat ne dostavi poslodavcu svoje očitovanje o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da su suglasni s odlukom poslodavca.

Zastara potraživanja iz radnog odnosa

Članak 139.

Ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije određeno, potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju za pet godina.

GLAVA III.

SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

1. RADNIČKO VIJEĆE

Pravo na sudjelovanje u odlučivanju

Članak 140.

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 uvjetima propisanim ovim Zakonom.

Pravo na izbor radničkog vijeća

Članak 141.

(1) Radnici imaju pravo na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem izabrati jednog ili više svojih predstavnika (u daljnjem tekstu: radničko vijeće) koji će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.

(2) Postupak utemeljenja radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje dvadeset posto radnika zaposlenih kod određenog poslodavca.

Broj članova radničkog vijeća

Članak 142.

(1) Broj članova radničkog vijeća utvrđuje se prema broju radnika zaposlenih kod određenog poslodavca, i to:

- 1) do sedamdeset pet radnika, jedan predstavnik,
- 2) od sedamdeset šest do dvjesto pedeset radnika, tri predstavnika,
- 3) od dvjesto pedeset jedan do petsto radnika, pet predstavnika,
- 4) od petsto jedan do sedamsto pedeset radnika, sedam predstavnika,
- 5) od sedamsto pedeset jedan do tisuću radnika, devet predstavnika.

(2) Za svakih sljedećih započelih tisuću radnika, povećava se broj članova radničkog vijeća za dva.

(3) Pri predlaganju članova radničkog vijeća potrebno je voditi računa o ravnomjernoj zastupljenosti svih organizacijskih jedinica i skupina zaposlenih radnika (po spolu, dobi, stručnoj spremi, poslovima na kojima rade i slično).

Glavno radničko vijeće

Članak 143.

(1) Ako je poslovanje poslodavca organizirano u više organizacijskih jedinica, radnici mogu izabrati jedno radničko vijeće na razini svih organizacijskih jedinica ili mogu izabrati radnička vijeća u svakoj pojedinoj organizacijskoj jedinici.

(2) Ako su nakon utemeljenja radničkih vijeća u pojedinim organizacijskim jedinicama provedeni izbori i utemeljeno je radničko vijeće na razini poslodavca, danom utemeljenja toga radničkoga vijeća, utemeljenim radničkim vijećima u pojedinim organizacijskim jedinicama prestaje mandat.

(3) Kada radnici utemelje radničko vijeće u pojedinoj organizacijskoj jedinici, Glavno radničko vijeće se može organizirati samo ako su radnička vijeća utemeljena u svim organizacijskim jedinicama, i to na način da takvo radničko vijeće bude sastavljeno od predstavnika radničkih vijeća svih organizacijskih jedinica.

(4) Sporazumom između poslodavca i radničkih vijeća uređuje se sastav, ovlaštenja i druga pitanja važna za rad Glavnog radničkog vijeća.

Izorno razdoblje

Članak 144.

(1) Radničko vijeće se bira na izborno razdoblje od četiri godine od dana objave konačno utvrđenih rezultata izbora.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, izborno razdoblje može biti kraće, ako je izbor za radničko vijeće proveden zbog poništenja prethodnih izbora ili raspuštanja radničkog vijeća tijekom trajanja mandata, te će trajati do isteka izbornog razdoblja radničkog vijeća koje je raspušteno, odnosno koje je izabrano na poništenim izborima.

(3) Kada tijekom izbornog razdoblja radničkog vijeća dođe do promjene u članstvu, mandat novog člana radničkog vijeća trajat će do završetka mandata radničkog vijeća.

(4) Redoviti izbori se u pravilu održavaju u razdoblju od 1. ožujka do 31. svibnja.

Biračko pravo

Članak 145.

(1) Pravo birati i biti birani imaju svi radnici zaposleni kod određenoga poslodavca.

(2) Pravo birati i biti birani nemaju članovi upravnih i nadzornih organa poslodavca i članovi njihovih obitelji te radnici iz članka 131. stavka 1. i 2. ovoga Zakona.

(3) Članovima obitelji u smislu stavka 2. ovoga članka, smatraju se članovi uže obitelji iz članka 86. stavka 3. ovoga Zakona.

(4) Odredba stavka 2. ovoga članka ne odnosi se na predstavnike radnika u organima poslodavca.

(5) Izborni odbor utvrđuje listu radnika koji imaju biračko pravo.

Liste kandidata

Članak 146.

(1) Liste kandidata za izbor predstavnika radnika mogu predložiti sindikati koji imaju svoje članove zaposlene kod određenoga poslodavca ili skupina radnika koju podržava najmanje dvadeset posto radnika zaposlenih kod određenoga poslodavca.

(2) Svaka lista kandidata mora imati onoliki broj kandidata i zamjenika koliko se predstavnika radnika bira.

(3) Ministar pravilnikom propisuje postupak izbora radničkih vijeća, obveznike, rokove i način dostave podataka o izabranim radničkim vijećima.

Utvrđivanje rezultata izbora

Članak 147.

(1) Ako se bira jedan predstavnik, izabran je onaj kandidat koji je dobio najveći broj glasova radnika koji su glasovali.

(2) Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, dva ili više kandidata dobiju isti broj glasova, izabran je kandidat koji je duže neprekidno zaposlen kod poslodavca.

(3) U slučaju da se bira tri ili više predstavnika, broj predstavnika koji je izabran sa svake liste utvrđuje se na sljedeći način:

- ukupan broj glasova koje je dobila svaka lista (biračka masa liste) dijeli se s brojevima od jedan do, zaključno, broja predstavnika koji se bira; svi tako dobiveni rezultati redaju se od najvećeg do najmanjeg, a rezultat koji po redu odgovara broju predstavnika koji se bira je zajednički djeljitelj; svaka lista dobit će onoliko predstavničkih mjesta koliko puta ukupan broj njezinih dobivenih glasova (biračka masa liste) sadrži cijeli broj zajedničkog djeljitelja; ako su glasovi tako podijeljeni da se ne može utvrditi koja bi između dviju ili više lista dobila koje predstavničko mjesto, ono će pripasti onoj listi koja je dobila više glasova.

(4) Lista koja na izborima dobije manje od pet posto glasova radnika koji su glasovali, ne sudjeluje u diobi predstavničkih mjesta.

(5) U slučaju iz stavka 3. ovoga članka, sa svake liste izabrani su kandidati od rednoga broja jedan pa do rednoga broja koji odgovara broju predstavničkih mjesta koje je određena lista dobila.

(6) Zamjenici predstavnika sa svake liste su kandidati koji nisu izabrani, po redu od prvoga neizabranoga pa najviše do broja koliko je određena lista dobila predstavničkih mjesta, a nakon što se iscrpi lista kandidata, zamjenici su osobe s liste zamjenika kandidata.

(7) Podatke o provedenim izborima izborni odbor dostavlja poslodavcu i sindikatima koji su podnijeli listu kandidata.

Temeljna ovlaštenja radničkog vijeća

Članak 148.

(1) Radničko vijeće štiti i promiče interese radnika zaposlenih kod određenog poslodavca, savjetovanjem, suodlučivanjem ili pregovorima s poslodavcem ili od njega opunomoćenom osobom, o pitanjima važnima za položaj radnika.

(2) Radničko vijeće pazi na poštivanje ovoga Zakona, pravilnika o radu, kolektivnih ugovora te drugih propisa.

(3) Radničko vijeće pazi da li poslodavac uredno i točno ispunjava obveze obračunavanja i uplaćivanja doprinosa u skladu s posebnim propisom, te u tu svrhu ima pravo uvida u odgovarajuću dokumentaciju.

(4) Radničko vijeće ne smije sudjelovati u pripremanju ili ostvarenju štrajka, isključenja s rada ili druge industrijske akcije, niti se smije na bilo koji način miješati u kolektivni radni spor koji može dovesti do takve akcije.

Obveza obavješćivanja

Članak 149.

(1) Poslodavac je dužan najmanje svaka tri mjeseca obavijestiti radničko vijeće o:

- 1) stanju, rezultatima poslovanja te organizaciji rada,
- 2) očekivanom razvoju poslovnih aktivnosti i njihovom utjecaju na gospodarski i socijalni položaj radnika,
- 3) kretanju i promjenama u plaćama,
- 4) obimu i razlozima uvođenja prekovremenog rada,
- 5) broju i vrsti radnika koji su kod njega zaposleni, strukturi zaposlenosti (broj radnika zaposlenih na određeno vrijeme, na izdvojenom mjestu rada, putem agencije za privremeno zapošljavanje, koji su privremeno ustupljeni u s njim povezano društvo, odnosno koji su kod njega privremeno ustupljeni iz s njim povezanog društva i slično) te razvoju i politici zapošljavanja,
- 6) broju i vrsti radnika kojima je dao pisanu suglasnost za dopunski rad iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. ovoga Zakona,
- 7) zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu i mjerama za poboljšanje uvjeta rada,
- 8) rezultatima provedenih inspekcijskih nadzora u području rada i zaštite na radu,
- 9) drugim pitanjima osobito važnim za gospodarski i socijalni položaj radnika.

(2) O pitanjima iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan obavijestiti radničko vijeće u vrijeme, u sadržaju i na način koji omogućuju članovima radničkog vijeća da izvrše procjenu mogućeg utjecaja te da se pripreme za savjetovanje s poslodavcem.

Obveza savjetovanja prije donošenja odluke

Članak 150.

(1) Prije donošenja odluke važne za položaj radnika, poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem o namjeravanoj odluci te mora radničkom vijeću dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezinog utjecaja na položaj radnika.

(2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac je radničkom vijeću na njegov zahtjev, prije konačnog očitovanja o namjeravanoj odluci poslodavca, dužan omogućiti održavanje sastanka radi dodatnih odgovora i obrazloženja na njihovo izneseno mišljenje.

(3) Važnim odlukama iz stavka 1. ovoga članka smatraju se osobito odluke o:

- 1) donošenju pravilnika o radu,
- 2) planu te razvoju i politici zapošljavanja i otkazu,
- 3) prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti, kao i ugovora o radu radnika na novog poslodavca, te o utjecaju takvog prijenosa na radnike koji su prijenosom obuhvaćeni,
- 4) mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,
- 5) uvođenju nove tehnologije te promjena u organizaciji i načinu rada,
- 6) planu godišnjih odmora,
- 7) rasporedu radnog vremena,
- 8) noćnom radu,
- 9) naknadama za izume i tehničko unaprjeđenje,
- 10) kolektivnom višku radnika iz članka 127. ovoga Zakona te sve druge odluke za koje je ovim Zakonom ili kolektivnim ugovorom propisano sudjelovanje radničkog vijeća u njihovu donošenju.

(4) Podaci o namjeravanoj odluci moraju se dostaviti radničkom vijeću potpuno i pravodobno, tako da mu se omogući davanje primjedbi i prijedloga, kako bi rezultati rasprave stvarno mogli utjecati na donošenje odluke.

(5) Ako sporazumom poslodavca s radničkim vijećem nije drukčije određeno, radničko vijeće je dužno u roku od osam dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku od pet dana, dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci poslodavcu.

(6) Ako se radničko vijeće u roku iz stavka 5. ovoga članka ne očituje o namjeravanoj odluci, smatra se da nema primjedbi i prijedloga.

(7) Radničko vijeće se može protiviti otkazu, ako poslodavac nema opravdani razlog za otkaz ili ako nije proveden postupak otkazivanja predviđen ovim Zakonom.

(8) Radničko vijeće mora obrazložiti svoje protivljenje odluci poslodavca.

(9) Ako se radničko vijeće protivi izvanrednom otkazu, a radnik u sudskom sporu osporava dopuštenost otkaza i traži od poslodavca da ga zadrži na radu, poslodavac je dužan radnika vratiti na rad u roku od osam dana od dana dostave obavijesti i dokaza o podnošenju tužbe i zadržati ga na radu do okončanja sudskog spora.

(10) U slučaju iz stavka 9. ovoga članka, ako poslodavac izvanredno otkazuje ugovor o radu, može radnika privremeno udaljiti s posla do okončanja sudskog spora o dopuštenosti otkaza, uz obvezu isplate mjesečne naknade plaće u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca.

(11) Ako je protivljenje radničkog vijeća izvanrednom otkazu očito neutemeljeno, odnosno protivno odredbama ovoga Zakona, poslodavac može od suda tražiti da ga privremeno, do okončanja sudskog spora, oslobodi obveze vraćanja radnika na rad i isplate naknade plaće.

(12) Odluka poslodavca donesena protivno odredbama ovoga Zakona o obvezi savjetovanja s radničkim vijećem ništetna je.

Suodlučivanje

Članak 151.

(1) Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća donijeti odluku o:

- 1) otkazu članu radničkog vijeća,
- 2) otkazu kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran, u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenih konačnih rezultata izbora,
- 3) otkazu radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnosti ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti,
- 4) otkazu radniku starijem od šezdeset godina,
- 5) otkazu predstavniku radnika u organu poslodavca,
- 6) uvrštavanju osoba iz članka 34. stavka 1. ovoga Zakona u kolektivni višak radnika, osim u slučaju kada je poslodavac u skladu s posebnim propisom pokrenuo, odnosno provodi postupak likvidacije,
- 7) prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku,
- 8) imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu s odredbama ovoga Zakona.

(2) Poslodavac iznimno može, bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća, donijeti odluku iz stavka 1. podstavaka 1. do 6. ovoga članka, ako se odlukom rješava o pravima radnika koji je ujedno i sindikalni povjerenik koji uživa zaštitu iz članka 188. ovoga Zakona.

(3) Ako se radničko vijeće u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasno s odlukom poslodavca.

(4) Ako radničko vijeće uskrati suglasnost, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti arbitražna odluka.

(5) Arbitražu iz stavka 4. ovoga članka provodi arbitar, kojeg s liste koju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće odaberu strane u sporu, odnosno koju odrede sporazumno.

(6) Listu arbitara utvrđuje i vodi Gospodarsko-socijalno vijeće.

(7) Ministar, uz prethodno mišljenje Gospodarsko-socijalnog vijeća, pravilnikom uređuje način izbora arbitara, arbitražni postupak, te način obavljanja administrativnih poslova za taj postupak.

(8) Ministar odlukom, uz prethodno mišljenje Gospodarsko-socijalnog vijeća i mišljenja ministra nadležnog za financije, utvrđuje visinu i način isplate naknade troškova arbitražnog postupka te nagrade arbitra.

(9) Sporazumom poslodavca s radničkim vijećem mogu se utvrditi i druga pitanja o kojima poslodavac može donijeti odluku samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

Obveza obavješćivanja radnika

Članak 152.

Radničko vijeće je obvezno redovito obavješćivati radnike i sindikat o svome radu te primati njihove poticaje i prijedloge.

Odnos sa sindikatom

Članak 153.

(1) Radničko vijeće, u svrhu zaštite i promicanja prava i interesa radnika, u punom povjerenju surađuje sa svim sindikatima koji imaju svoje članove zaposlene kod određenoga poslodavca.

(2) Član radničkog vijeća može nesmetano nastaviti rad u sindikatu.

(3) Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća propisane ovim Zakonom, osim prava iz članka 164. stavka 2. ovoga Zakona na imenovanje predstavnika radnika u organ poslodavca iz članka 164. stavka 1. ovoga Zakona.

(4) Ako kod poslodavca djeluje više sindikata, sindikati se moraju sporazumjeti o sindikalnom povjereniku, odnosno povjerenicima koji će imati prava i obveze iz stavka 3. ovoga članka i o postignutom sporazumu, sindikati su dužni pisano obavijestiti poslodavca.

Rad radničkog vijeća

Članak 154.

(1) Ako radničko vijeće ima tri ili više člana, radi na sjednicama.

(2) Radničko vijeće donosi poslovnik o svom radu.

(3) Na sjednicama radničkog vijeća mogu biti nazočni predstavnici sindikata koji imaju članove zaposlene kod poslodavca, bez prava sudjelovanja u odlučivanju.

(4) Radničko vijeće može zatražiti mišljenje stručnjaka o pitanjima iz svog djelokruga.

(5) Troškovi stručnog savjetovanja iz stavka 4. ovoga članka terete poslodavca u skladu sa sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća.

*Nastupanje pred sudom***Članak 155.**

- (1) Radničko vijeće može tužiti ili biti tuženo samo na temelju ovlaštenja, odnosno obveza utvrđenih ovim ili drugim zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom.
- (2) Radničko vijeće ne može imati vlastitu imovinu.
- (3) Radničko vijeće, a niti njegovi članovi, ne odgovaraju građansko-pravno za odluke koje ono donosi.

*Uvjeti za rad radničkog vijeća***Članak 156.**

- (1) Radničko vijeće zasjeda i na drugi način obavlja svoje poslove u radno vrijeme.
- (2) Za rad u radničkom vijeću svaki član ima pravo na naknadu plaće za šest radnih sati tjedno.
- (3) Članovi radničkog vijeća mogu jedan drugome ustupati radne sate iz stavka 2. ovoga članka.
- (4) Ako broj raspoloživih radnih sati to dopušta, poslovi predsjednika ili člana radničkog vijeća mogu se obavljati u punom radnom vremenu.
- (5) Poslodavac mora radničkom vijeću osigurati potreban prostor, osoblje, sredstva i druge uvjete za rad.
- (6) Poslodavac mora članovima radničkog vijeća omogućiti osposobljavanje za rad u radničkom vijeću.
- (7) Poslodavac snosi i druge troškove koji u skladu s ovim Zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom nastanu djelatnošću radničkog vijeća.
- (8) Predsjednik ili član radničkog vijeća koji je poslove za radničko vijeće obavljao u punom radnom vremenu, nakon prestanka obavljanja tih poslova ima pravo povratka na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, poslodavac mu je dužan ponuditi obavljanje drugih odgovarajućih poslova.
- (9) Sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća pobliže se uređuju uvjeti za rad radničkog vijeća.
- (10) Odnos radničkog vijeća i poslodavca temelji se na povjerenju i međusobnoj suradnji.

*Zabrana nejednakog postupanja prema članovima radničkog vijeća***Članak 157.**

Poslodavac ne smije članove radničkog vijeća povlašćivati, a niti stavljati u nepovoljniji položaj od drugih radnika.

*Zabrana nejednakog postupanja radničkog vijeća prema radnicima***Članak 158.**

U svom djelovanju radničko vijeće ne smije radnika ili određenu skupinu radnika povlašćivati, a niti stavljati u nepovoljniji položaj od drugih radnika.

Čuvanje poslovne tajne

Članak 159.

(1) Član radničkog vijeća dužan je čuvati poslovnu tajnu koju je saznao u obavljanju ovlaštenja danih mu ovim Zakonom.

(2) Poslovnu tajnu iz stavka 1. ovoga članka, predstavljaju podaci koji su kao poslovna tajna određeni zakonom, drugim propisom ili općim aktom trgovačkog društva, ustanove ili druge pravne osobe, a koji predstavljaju proizvodnu tajnu, rezultate istraživačkog ili konstrukcijskog rada te druge podatke zbog čijeg bi priopćavanja neovlaštenoj osobi mogle nastupiti štetne posljedice za njezine gospodarske interese.

(3) Obveza iz stavka 1. ovoga članka postoji i nakon isteka izbornoga razdoblja.

Sporazum radničkog vijeća s poslodavcem

Članak 160.

(1) Radničko vijeće može s poslodavcem sklopiti pisani sporazum koji može sadržavati pravna pravila kojima se uređuju pitanja iz radnog odnosa.

(2) Sporazum iz stavka 1. ovoga članka primjenjuje se neposredno i obvezno na sve radnike zaposlene kod poslodavca koji je sklopio sporazum.

(3) Sporazumom iz stavka 1. ovoga članka ne smiju se urediti pitanja plaća, trajanja radnog vremena te druga pitanja koja se redovito uređuju kolektivnim ugovorom, osim ako stranke kolektivnog ugovora na to ovlaste stranke toga sporazuma.

Povećanje broja članova i ovlaštenja radničkog vijeća

Članak 161.

(1) Sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća s poslodavcem može se povećati broj članova radničkog vijeća preko broja određenog ovim Zakonom, a može se povećati i opseg oslobođenja članova radničkog vijeća od obveze rada, uz naknadu plaće.

(2) Sporazumom radničkog vijeća s poslodavcem ili kolektivnim ugovorom mogu se proširiti ovlaštenja radničkog vijeća.

Poništenje izbora, raspuštanje radničkog vijeća i isključenje njegova člana

Članak 162.

(1) Radničko vijeće, izborni odbor, poslodavac, sindikati koji imaju svoje članove zaposlene kod određenog poslodavca ili kandidat za radničko vijeće, može u roku od devedeset dana od dana objave konačnih rezultata izbora, od nadležnog suda zahtijevati da u slučaju teške povrede obveze iz ovoga Zakona o provođenju izbora za radničko vijeće, koja je utjecala na rezultate izbora, poništi provedene izbore.

(2) Ako radničko vijeće ili neki njegov član teško povrijedi obveze dane mu ovim Zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, ili ako za vrijeme izbornog razdoblja, u odnosu na nekog člana nastupe zapreke za njegovo članstvo u radničkom vijeću, sindikati koji imaju svoje članove zaposlene kod određenoga poslodavca, mogu zatražiti od nadležnog suda da raspusti radničko vijeće ili da isključi određenoga člana, a isto može zatražiti i najmanje dvadeset pet posto radnika zaposlenih kod poslodavca ili poslodavac.

(3) Ako pri izboru članova radničkog vijeća nije osigurana primjena odredbe članka 142. stavka 3. ovoga Zakona, raspuštanje radničkog vijeća može zatražiti najmanje dvadeset pet posto svih radnika zaposlenih kod poslodavca.

(4) Sudska nadležnost i rokovi za donošenje odluke o poništenju izbora, raspuštanju radničkog vijeća i isključenju njegovog člana utvrđuju se odgovarajućom primjenom odredbi članka 220. ovoga Zakona.

2. SKUPOVI RADNIKA

Skupovi radnika

Članak 163.

(1) U cilju sveobuhvatnog obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju poslodavca, te o radu radničkog vijeća, moraju se dva puta godišnje, u podjednakim vremenskim razmacima, održati skupovi radnika zaposlenih kod određenoga poslodavca.

(2) Ako veličina poslodavca ili druge posebnosti to zahtijevaju, skupovi iz stavka 1. ovoga članka mogu se održati po odjelima ili drugim organizacijskim jedinicama.

(3) Skup radnika iz stavka 1. ovoga članka saziva radničko vijeće, uz prethodno savjetovanje s poslodavcem, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja skupa radnika ne šteti poslovanju poslodavca.

(4) Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, skup radnika iz stavka 1. ovoga članka, dužan je sazvati poslodavac.

(5) Ne dirajući u pravo radničkog vijeća da saziva skup radnika iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac može, ako ocijeni da je to potrebno, sazvati skup radnika vodeći pri tome računa da se time ne ograniče ovlasti radničkog vijeća utvrđene ovim Zakonom.

(6) O sazivanju skupa iz stavka 5. ovoga članka poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem.

3. PREDSTAVNIK RADNIKA U ORGANU POSLODAVCA

Predstavnik radnika u organu poslodavca

Članak 164.

(1) U trgovačkom društvu ili zadrugi, u kojima se u skladu s posebnim propisom utemeljuje organ koji nadzire vođenje poslova (nadzorni odbor, upravni odbor, odnosno drugo odgovarajuće tijelo) te u javnoj ustanovi, jedan član organa društva ili zadruge koji nadzire vođenje poslova, odnosno jedan član organa javne ustanove (upravno vijeće, odnosno drugo odgovarajuće tijelo) mora biti predstavnik radnika.

(2) Predstavnik radnika u organ iz stavka 1. ovoga članka imenuje i opoziva radničko vijeće.

(3) Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, predstavnika radnika u organ iz stavka 1. ovoga članka, između radnika zaposlenih kod poslodavca, biraju i opozivaju radnici na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, u postupku propisanim ovim Zakonom za izbor radničkog vijeća koje ima jednog člana.

(4) Član organa iz stavka 1. ovoga članka imenovan na način propisan stavkom 2., odnosno izabran na način propisan stavkom 3. ovoga članka, ima isti pravni položaj kao i drugi imenovani članovi toga organa.

GLAVA IV.

KOLEKTIVNI RADNI ODNOSI

1. UDRUGE RADNIKA I POSLODAVACA

Pravo na udruživanje

Članak 165.

(1) Radnici imaju pravo, po svojem slobodnom izboru utemeljiti sindikat te se u njega učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima toga sindikata.

(2) Poslodavci imaju pravo, po svojem slobodnom izboru utemeljiti udruhu poslodavaca te se u nju učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima te udruge.

(3) Udruge iz stavaka 1. i 2. ovoga članka (u daljnjem tekstu: udruge) mogu se osnovati bez bilo kakvoga prethodnog odobrenja.

Dobrovoljnost članstva u udruzi

Članak 166.

(1) Radnik, odnosno poslodavac slobodno odlučuje o svojem pristupanju udruzi i istupanju iz udruge.

(2) Nitko ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva u udruzi, odnosno sudjelovanja ili nesudjelovanja u djelatnosti udruge.

(3) Postupanje protivno stavcima 1. i 2. ovoga članka predstavlja diskriminaciju u smislu posebnog zakona.

Zabrana privremenog ili trajnog djelovanja odlukom izvršne vlasti

Članak 167.

Djelatnost udruge ne može se privremeno zabraniti niti se udruha može raspustiti odlukom izvršne vlasti.

Udruge više razine

Članak 168.

(1) Udruge mogu utemeljiti svoje saveze ili druge oblike udruživanja u kojima se njihovi interesi povezuju na višoj razini (udruge više razine).

(2) Udruge više razine uživaju sva prava i slobode zajamčene udrugama.

(3) Udruge i udruge više razine imaju pravo slobodno se udruživati i surađivati s međunarodnim organizacijama utemeljenima radi promicanja istih prava i interesa.

Ovlaštenja udruge**Članak 169.**

(1) Udruga može biti stranka kolektivnog ugovora samo ako je utemeljena i registrirana u skladu s odredbama ovoga Zakona.

(2) Udruga može u radnim sporovima kod poslodavca, pred sudom, u mirenju i arbitraži te pred državnim tijelima zastupati svoje članove.

Utemeljenje drugih pravnih osoba**Članak 170.**

Udruge mogu, radi ostvarivanja svojih ciljeva i zadataka predviđenih statutom ili pravilima, utemeljiti druge pravne osobe u skladu s posebnim propisima.

2. UTEMELJENJE I REGISTRACIJA UDRUGA***Utemeljenje udruge*****Članak 171.**

(1) Sindikat može utemeljiti najmanje deset punoljetnih poslovno sposobnih fizičkih osoba.

(2) Udrugu poslodavaca mogu utemeljiti tri pravne osobe ili punoljetne poslovno sposobne fizičke osobe.

(3) Udrugu više razine mogu utemeljiti najmanje dvije udruge iz stavaka 1. ili 2. ovoga članka.

(4) Naziv udruge, odnosno udruge više razine, mora se jasno razlikovati od naziva već registriranih udruge, odnosno udruge više razine.

Statut udruge**Članak 172.**

(1) Udruga, odnosno udruga više razine, mora imati statut utemeljen i donesen na načelima demokratskog zastupanja i demokratskog očitovanja volje članova.

(2) Statutom udruge utvrđuje se svrha udruge, naziv, sjedište, naznaku djeluje li u jednoj ili više županija, odnosno na teritoriju Republike Hrvatske, znak, tijela udruge, način izbora i opoziva tih tijela, ovlaštenja tijela udruge, postupak ućlanjivanja i prestanak članstva, način donošenja i izmjene statuta, pravila i drugih općih akata te prestanak djelovanja udruge.

(3) Statut udruge mora sadržavati odredbe o tijelima ovlaštenima za sklapanje kolektivnog ugovora te uvjetima i postupku organiziranja industrijskih akcija.

(4) Statutom određena svrha udruge mora biti sklapanje kolektivnih ugovora.

Pravna osobnost udruge**Članak 173.**

(1) Udruga i udruga više razine stječe pravnu osobnost danom upisa u registar udruge.

(2) Statutom udruge određuje se ima li udruga podružnice ili druge oblike unutarnjeg organiziranja te koja ovlaštenja podružnice ili drugi oblici unutarnjeg organiziranja imaju u pravnom prometu.

(3) Podružnica ili drugi oblik unutarnjeg organiziranja stječe ovlaštenja u pravnom prometu iz stavka 2. ovoga članka danom utvrđenim odlukom o njezinom osnivanju u skladu sa statutom udruge.

Registar udruga

Članak 174.

(1) Udruge i udruge više razine koje djeluju samo u jednoj županiji, upisuju se u registar udruga koji se vodi u uredu državne uprave u županiji, odnosno uredu Grada Zagreba nadležnom za poslove rada.

(2) Udruge i udruge više razine koje djeluju na teritoriju Republike Hrvatske ili u dvije ili više županija, upisuju se u registar udruga koji se vodi u ministarstvu.

(3) U registar se upisuje: dan utemeljenja, naziv, sjedište, naznaka djeluje li udruga u jednoj ili više županija, odnosno na teritoriju Republike Hrvatske, naziv izvršnog tijela, imena osoba ovlaštenih za zastupanje te prestanak djelovanja udruge, odnosno udruge više razine.

(4) Ministar pravilnikom propisuje sadržaj i način vođenja registra udruga.

Zahtjev za upis u registar udruga

Članak 175.

(1) Na zahtjev utemeljitelja, udruga se upisuje u registar.

(2) Zahtjevu za upis mora se priložiti: odluka o utemeljenju, zapisnik skupštine utemeljitelja, statut, popis utemeljitelja i članova izvršnog tijela, ime i prezime osobe ili osoba ovlaštenih za zastupanje.

(3) Utemeljitelji su dužni zahtjev za upis u registar udruga podnijeti u roku od trideset dana od dana održavanja skupštine.

(4) Tijelo nadležno za registraciju dužno je izdati potvrdu o zaprimanju zahtjeva za upis u registar udruga.

(5) Na postupak upisa u registar udruga, primjenjuje se propis o općem upravnom postupku.

Rješenje o zahtjevu za upis u registar udruga

Članak 176.

(1) O zahtjevu za upis udruge u registar donosi se rješenje.

(2) Rješenje iz stavka 1. ovoga članka obvezno sadrži: broj pod kojim se udruga upisuje, naziv udruge, sjedište, podatak o tome djeluje li udruga u jednoj ili više županija, odnosno na teritoriju Republike Hrvatske te ime i prezime osobe ili osoba ovlaštenih za zastupanje.

Otklanjanje nedostataka u statutu ili postupku utemeljenja

Članak 177.

(1) Ako tijelo ovlašteno za registraciju utvrdi da priloženi statut nije u skladu s ovim Zakonom ili da podneseni zahtjev ne sadrži dokaze o ispunjenju uvjeta predviđenih ovim Zakonom za utemeljenje udruge, pozvat će podnositelje zahtjeva da usklade statut s ovim Zakonom ili podnesu odgovarajuće dokaze te im za to odrediti rok koji ne može biti kraći od osam niti duži od petnaest dana.

(2) Ako u roku iz stavka 1. ovoga članka podnositelji zahtjeva ne otklone nedostatke u statutu ili ne podnesu dokaze o ispunjenju uvjeta propisanih ovim Zakonom za utemeljenje udruge, tijelo ovlašteno za registraciju će rješenjem odbaciti podnesen zahtjev ili odbiti zahtjev za upis u registar udruga.

Rok za donošenje rješenja o zahtjevu za upis u registar udruga

Članak 178.

(1) Tijelo ovlašteno za registraciju dužno je donijeti rješenje o zahtjevu za upis u registar udruga najkasnije u roku od trideset dana od dana predaje urednog zahtjeva.

(2) Ako ovlašteno tijelo ne donese rješenje u roku iz stavka 1. ovoga članka, smatrat će se da je udruga registrirana idućega dana od isteka toga roka.

(3) U slučaju iz stavka 2. ovoga članka, tijelo ovlašteno za registraciju dužno je u roku od sedam dana od proteka roka za donošenje rješenja, izdati potvrdu o registraciji udruge sa sadržajem propisanim člankom 176. stavkom 2. ovoga Zakona.

Odbijanje zahtjeva za upis

Članak 179.

(1) Tijelo ovlašteno za registraciju donijet će rješenje o odbijanju zahtjeva za upis u registar udruga, ako udruga nije utemeljena u skladu s člancima 171. i 172. ovoga Zakona.

(2) Rješenje kojim se odbija zahtjev za upis mora biti obrazloženo.

(3) O žalbi protiv rješenja ureda državne uprave u županiji, odnosno Grada Zagreba nadležnog za poslove rada, odlučuje ministarstvo.

(4) Ako Ministarstvo donosi rješenje u prvom stupnju, ono je izvršno i protiv njega se može pokrenuti upravni spor.

Prijava promjene podataka

Članak 180.

(1) U registar udruga mora se prijaviti svaka promjena naziva udruge, sjedišta, podatak o djelovanju u jednoj ili više županija, odnosno na teritoriju Republike Hrvatske, naziva tijela, osoba ovlaštenih za zastupanje te prestanak djelovanja udruge.

(2) Osoba ovlaštena za zastupanje udruge dužna je promjene iz stavka 1. ovoga članka prijaviti tijelu koje vodi registar udruga, u roku od trideset dana od dana nastale promjene.

(3) Na upis promjene podataka iz stavka 1. ovoga članka, primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o upisu udruga u registar.

3. IMOVINA UDRUGA

Prikupljanje i zaštita imovine od prisilnog izvršenja

Članak 181.

(1) Udruge mogu prikupljanjem upisnina i članarina te kupnjom, darovanjem ili na drugi zakonit način, stjecati imovinu bez bilo kakvoga prethodnog odobrenja.

(2) Prisilno izvršenje ne može se provesti na nepokretnoj i pokretnoj imovini udruga nužnoj za održavanje sastanaka, provođenje obrazovnih djelatnosti te knjižnicama udruga.

Podjela imovine udruge

Članak 182.

(1) Ako se udruga razdijeli ili se znatniji dio članstva izdvoji u novu udrugu, imovina udruge dijeli se među udrugama, razmjerno broju članova, ako statutom udruge, ugovorom ili drugim sporazumom nije drukčije određeno.

(2) Ako udruga prestane djelovati, imovinom udruge postupa se na način propisan statutom udruge.

(3) Ako udruga prestane djelovati, imovina udruge ne može se podijeliti članovima udruge.

4. DJELOVANJE UDRUGA

Zabrana nadzora

Članak 183.

(1) Poslodavci i njihove udruge ne smiju nadzirati utemeljenje i djelovanje sindikata, odnosno njihovih udruga više razine, niti u cilju ostvarenja takvoga nadzora smiju financirati ili na drugi način podupirati sindikate, odnosno njihove udruge više razine.

(2) Zabrana nadzora iz stavka 1. ovoga članka, primjenjuje se i na odnos sindikata, odnosno njihovih udruga više razine prema poslodavcima i njihovim udrugama.

Sudska zaštita članskih prava

Članak 184.

Član udruge može tražiti sudsku zaštitu u slučaju povrede njegovih prava utvrđenih statutom ili drugim pravilima udruge.

Sudska zaštita prava na udruživanje

Članak 185.

(1) Udruga ili udruga više razine može zahtijevati od suda da zabrani djelatnost koja je protivna pravu na slobodno udruživanje radnika, odnosno poslodavaca.

(2) Udruga ili udruga više razine može zahtijevati naknadu štete koju je pretrpjela zbog djelatnosti iz stavka 1. ovoga članka.

Zabrana nejednakog postupanja zbog sindikalnoga članstva ili djelatnosti

Članak 186.

(1) Radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog članstva u sindikatu, a osobito nije dopušteno:

- 1) ugovor o radu s određenim radnikom sklopiti pod uvjetom da on ne stupi u sindikat, odnosno pod uvjetom da istupi iz sindikata,
- 2) otkazati ugovor o radu ili na drugi način staviti radnika u nepovoljniji položaj od ostalih radnika zbog njegovog članstva u sindikatu ili sudjelovanja u sindikalnim djelatnostima izvan radnoga vremena, a uz suglasnost poslodavca i za vrijeme radnoga vremena.

(2) Članstvo u sindikatu i sudjelovanje u djelatnostima sindikata ne smije biti okolnost na kojoj poslodavac temelji odluku o sklapanju ugovora o radu, promjeni poslova koje radnik obavlja, odnosno mjesta rada, stručnom obrazovanju, napredovanju, plaćanju, socijalnim davanjima i prestanku ugovora o radu.

(3) Poslodavac, direktor ili neko drugo tijelo te zastupnik poslodavca, ne smije se koristiti prisilom u korist ili protiv bilo kojega sindikata.

Sindikalni povjerenik i predstavnik

Članak 187.

(1) Sindikati samostalno odlučuju o načinu njihovog zastupanja kod poslodavca.

(2) Sindikati koji imaju najmanje pet zaposlenih kod određenog poslodavca, mogu imenovati ili izabrati jednog ili više sindikalnih povjerenika.

(3) Sindikati koji imaju članove kod određenog poslodavca, mogu imenovati ili izabrati jednog ili više sindikalnih predstavnika.

(4) Sindikalni povjerenik je radnik koji je u radnom odnosu kod poslodavca.

(5) Sindikalni povjerenici, odnosno sindikalni predstavnici imaju pravo kod poslodavca štititi i promicati prava i interese članova sindikata.

(6) Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, odnosno sindikalnom predstavniku omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarenje prava iz stavka 5. ovoga članka te pristup podacima važnim za ostvarenje toga prava.

(7) Sindikalni povjerenik, odnosno sindikalni predstavnik, pravo iz stavka 5. ovoga članka mora ostvarivati na način koji ne šteti poslovanju poslodavca.

(8) Sindikat mora pisano obavijestiti poslodavca o imenovanju sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.

(9) Sindikalni predstavnik ima sva prava i obveze sindikalnog povjerenika utvrđene ovim Zakonom, osim prava i obveza koje sindikalni povjerenik ima iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, te prava iz članka 153. stavka 3. ovoga Zakona.

Zaštita sindikalnih povjerenika

Članak 188.

(1) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata nije moguće:

- 1) otkazati ugovor o radu, ili

2) na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

(2) Ako se sindikat u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom poslodavca.

(3) Ako sindikat uskrati suglasnost na otkaz, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave očitovanja sindikata zatražiti da suglasnost nadomjesti arbitražna odluka.

(4) Na arbitražu iz stavka 3. ovoga članka, na odgovarajući način se primjenjuje odredba članka 151. stavaka 4. do 8. ovoga Zakona.

(5) Zaštitu iz stavka 1. ovoga članka uživa najmanje jedan sindikalni povjerenik, a najveći broj sindikalnih povjerenika koji kod određenog poslodavca uživaju zaštitu, određuje se odgovarajućom primjenom odredbi ovoga Zakona o broju članova radničkog vijeća u odnosu na broj sindikalno organiziranih radnika kod toga poslodavca.

Sindikalna članarina

Članak 189.

Na zahtjev i u skladu s uputama sindikata, a uz prethodnu pisanu suglasnost radnika koji je član sindikata, poslodavac je dužan obračunavati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu te je redovito uplaćivati na račun sindikata.

5. PRESTANAK DJELOVANJA UDRUGE

Načini prestanka djelovanja udruge

Članak 190.

(1) Udruga prestaje djelovati:

- 1) ako tako odluči tijelo udruge koje je statutom ovlašteno da odlučuje o prestanku djelovanja udruge,
- 2) ako je od održavanja sjednice najvišeg tijela udruge proteklo dvostruko duže vrijeme od vremena za koje je statutom određeno da se takva sjednica mora održati,
- 3) ako sud zabrani djelovanje udruge.

(2) Udruga je dužna, nakon održavanja sjednice najvišeg tijela udruge, tijelu nadležnom za registraciju dostaviti izvješće o održavanju sjednice najvišeg tijela udruge i podatak o ukupnom broju članova udruge.

(3) Ako iz izvješća iz stavka 2. ovoga članka proizlazi da se broj članova udruge smanjio ispod broja članova određenog ovim Zakonom za utemeljenje udruge, tijelo nadležno za registraciju, brisat će udruhu iz registra.

(4) O brisanju udruge iz stavka 3. ovoga članka, tijelo nadležno za registraciju donijet će rješenje.

(5) Odluku o prestanku djelovanja udruge u slučajevima iz stavka 1. podstavaka 2. i 4. ovoga članka donosi nadležni sud, a tijelo nadležno za vođenje registra brisat će udruhu iz registra na temelju pravomoćne sudske odluke.

Zabrana djelovanja udruge

Članak 191.

(1) Djelovanje udruge zabranit će se presudom županijskog suda nadležnog prema sjedištu udruge, ako je njezina djelatnost protivna Ustavu Republike Hrvatske i zakonu.

(2) Postupak za zabranu djelovanja udruge pokreće se na zahtjev tijela ovlaštenog za registraciju ili ovlaštenoga državnog odvjetnika.

(3) U obrazloženju presude o zabrani djelovanja udruge moraju se označiti djelatnosti zbog kojih je djelovanje udruge zabranjeno.

(4) Presudom kojom zabranjuje djelovanje udruge, sud mora odlučiti o imovini udruge u skladu sa statutom udruge.

(5) Izrijeka pravomoćne presude o zabrani djelovanja udruge objavit će se u Narodnim novinama.

6. KOLEKTIVNI UGOVORI

Predmet kolektivnog ugovora

Članak 192.

(1) Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obveze stranaka koje su sklopile taj ugovor, a može sadržavati i pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnih odnosa, pitanja radničkog vijeća, pitanja socijalnog osiguranja, te druga pitanja iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

(2) Pravna pravila sadržana u kolektivnom ugovoru primjenjuju se neposredno i obvezno na sve osobe na koje se, su skladu s odredbama ovoga Zakona, primjenjuje kolektivni ugovor.

(3) Kolektivni ugovor može sadržavati i pravila o sastavu i načinu postupanja tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova.

Obveza kolektivnog pregovaranja u dobroj vjeri

Članak 193.

Osobe koje u skladu s posebnim propisom mogu biti stranke kolektivnog ugovora, dužne su u dobroj vjeri pregovarati o sklapanju kolektivnog ugovora, u vezi s pitanjima koja u skladu s ovim Zakonom mogu biti predmet kolektivnog ugovora.

Osobe koje obvezuje kolektivni ugovor

Članak 194.

(1) Kolektivni ugovor obvezuje sve osobe koje su ga sklopile te sve osobe koje su u vrijeme sklapanja kolektivnog ugovora bile ili su naknadno postale članovi udruge koja je sklopila kolektivni ugovor.

(2) U kolektivnom ugovoru mora se naznačiti razina njegove primjene.

Oblik kolektivnog ugovora**Članak 195.**

Kolektivni ugovor mora se sklopiti u pisanom obliku.

Dužnost ispunjavanja obveza iz kolektivnog ugovora u dobroj vjeri**Članak 196.**

(1) Stranke kolektivnog ugovora i osobe na koje se on primjenjuje dužne su u dobroj vjeri ispunjavati njegove odredbe.

(2) Zbog povrede obveze iz kolektivnog ugovora, oštećena stranka ili osoba na koju se on primjenjuje, može tražiti naknadu pretrpljene štete.

Punomoć za pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora**Članak 197.**

(1) Osobe koje zastupaju stranke kolektivnog ugovora moraju imati pisanu punomoć za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora.

(2) Ako je stranka kolektivnog ugovora pravna osoba, punomoć iz stavka 1. ovoga članka mora biti izdana u skladu sa statutom te pravne osobe.

(3) Ako je jedna od strana kolektivnog ugovora udruga poslodavaca ili udruga poslodavaca više razine, osobe koje zastupaju tu udrugu, uz pisanu punomoć iz stavka 1. ovoga članka moraju drugoj strani dostaviti popis poslodavaca članova udruge u čije ime pregovaraju, odnosno sklapaju kolektivni ugovor.

Vrijeme na koje se sklapa kolektivnog ugovora**Članak 198.**

(1) Kolektivni ugovor može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme.

(2) Kolektivni ugovor sklopljen na određeno vrijeme ne smije se sklopiti za razdoblje duže od pet godina.

Produžena primjena pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru**Članak 199.**

(1) Nakon isteka roka na koji je sklopljen kolektivni ugovor, u njemu sadržana pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa i dalje se primjenjuju, kao dio prethodno sklopljenih ugovora o radu do sklapanja novog kolektivnog ugovora, u razdoblju od tri mjeseca od isteka roka na koji je bio sklopljen kolektivni ugovor, odnosno tri mjeseca od proteka otkaznog roka.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, kolektivnim ugovorom može se ugovoriti i duže razdoblje produžene primjene pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru.

Otkaz kolektivnog ugovora

Članak 200.

- (1) Kolektivni ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme može se otkazati.
- (2) Kolektivni ugovor sklopljen na određeno vrijeme može se otkazati samo ako je mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.
- (3) Kolektivni ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme i kolektivni ugovor sklopljen na određeno vrijeme u kojem je predviđena mogućnost otkazivanja, moraju sadržavati sastojke o otkaznim razlozima i rokovima.
- (4) Ako se kolektivni ugovor može otkazati, a ne sadrži podatak o otkaznom razlogu, na otkazni razlog se na odgovarajući način primjenjuju odredbe obveznog prava o izmjeni ili raskidu ugovora zbog promijenjenih okolnosti.
- (5) Ako se kolektivni ugovor može otkazati, a ne sadrži podatak o otkaznom roku, otkazni rok je tri mjeseca.
- (6) Otkaz se mora dostaviti svim strankama kolektivnog ugovora.
- (7) Kolektivni ugovor mora sadržavati odredbe o postupku izmjene i obnove.

Dostava kolektivnog ugovora nadležnom tijelu

Članak 201.

- (1) Svaki kolektivni ugovor, te svaka promjena (izmjena, dopuna ili otkaz) kolektivnog ugovora mora se dostaviti, ovisno o razini primjene, ministarstvu ili uredu državne uprave u županiji, odnosno uredu Grada Zagreba nadležnom za poslove rada.
- (2) Ministarstvu se dostavlja kolektivni ugovor ili promjena kolektivnog ugovora koji se primjenjuje na teritoriju Republike Hrvatske ili u dvije ili više županija, a svi ostali kolektivni ugovori ili nove promjene, dostavljaju se uredu državne uprave u županiji, odnosno uredu Grada Zagreba nadležnom za poslove rada.
- (3) Kolektivni ugovor ili promjenu kolektivnog ugovora nadležnom tijelu dostavlja stranka koja je prva navedena u tom ugovoru, odnosno stranka koja otkazuje kolektivni ugovor.
- (4) Udruga poslodavaca ili udruga poslodavaca više razine dužna je nadležnom tijelu dostaviti popis poslodavaca koje obvezuje kolektivni ugovor sklopljen od strane udruge poslodavaca ili udruge poslodavaca više razine te sve promjene u članstvu udruge nastale za vrijeme važenja kolektivnog ugovora.
- (5) Ministar pravilnikom propisuje postupak dostave kolektivnih ugovora ili njihovih promjena nadležnom državnom tijelu te način vođenja evidencije o dostavljenim kolektivnim ugovorima i njihovim promjenama.

Objava kolektivnog ugovora

Članak 202.

- (1) Kolektivni ugovor se mora javno objaviti.
- (2) Ministar pravilnikom propisuje način objave kolektivnih ugovora iz stavka 1. ovoga članka.
- (3) Propust poslodavca da objavi kolektivni ugovor koji ga obvezuje, ne utječe na izvršenje njegovih obveza iz toga kolektivnog ugovora.

Proširenje primjene kolektivnog ugovora

Članak 203.

(1) Ministar može na prijedlog svih stranaka kolektivnog ugovora proširiti primjenu kolektivnog ugovora sklopljenog s udrugom poslodavaca ili udrugom poslodavaca više razine, na poslodavca koji nije član udruge poslodavaca ili udruge poslodavaca više razine koja je potpisnica toga kolektivnog ugovora.

(2) Odluku iz stavka 1. ovoga članka, ministar će donijeti ako postoji javni interes za proširenje kolektivnog ugovora i ako su kolektivni ugovor zaključili sindikati koji imaju najveći broj članova i udruga poslodavaca koja ima najveći broj radnika, na razini za koju se isti proširuje.

(3) Ministar će, na temelju podataka o broju i strukturi poslodavaca na koje će se proširiti kolektivni ugovor, na temelju podataka o broju kod njih zaposlenih radnika i razine materijalnih prava radnika te nakon savjetovanja s predstavnicima poslodavaca na koje će se proširiti kolektivni ugovor, utvrditi postoji li javni interes iz stavka 2. ovoga članka.

(4) U odluci iz stavka 2. ovoga članka, ministar je dužan naznačiti razinu primjene kolektivnog ugovora čija se primjena proširuje.

(5) Proširena primjena kolektivnog ugovora iz stavka 4. ovoga članka prestaje nakon isteka otkaznog roka kolektivnog ugovora koji je otkazan, odnosno isteka roka na koji je kolektivni ugovor bio sklopljen, u kojem slučaju se pravna pravila toga kolektivnog ugovora neće primjenjivati u skladu s člankom 199. ovoga Zakona.

(6) Ministar može opozvati odluku o proširenju kolektivnog ugovora, a ako je primjena kolektivnog ugovora proširena, a nakon proširenja je došlo do njegove izmjene, dopune ili obnove, a za koju nije podnesen prijedlog za proširenje u roku od trideset dana od dana dostave izmjene, dopune ili obnove nadležnom tijelu, ministar će donijeti odluku o opozivu odluke o proširenju kolektivnog ugovora koji je izmijenjen, dopunjen ili obnovljen.

(7) Odluka o proširenju primjene kolektivnog ugovora i kolektivni ugovor koji se proširuje, odnosno odluka o opozivu proširene primjene kolektivnog ugovora, mora se objaviti u Narodnim novinama.

(8) Kada je poslodavac obavezan primjenjivati dva ili više proširenih kolektivnih ugovora, u slučaju spora o primjeni kolektivnog ugovora će se primijeniti onaj kolektivni ugovor koji se primjenjuje u djelatnosti u koju je, prema službenoj statističkoj klasifikaciji, razvrstan poslodavac.

Sudska zaštita prava iz kolektivnog ugovora

Članak 204.

(1) Stranka kolektivnog ugovora može tužbom pred nadležnim sudom zahtijevati zaštitu prava iz kolektivnog ugovora.

(2) U slučaju spora zbog otkaza kolektivnog ugovora, na odgovarajući se način primjenjuje odredba članka 219. ovoga Zakona.

7. ŠTRAJK I RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Štrajk i štrajk solidarnosti

Članak 205.

(1) Sindikati imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova te zbog neisplate plaće, dijela plaće, odnosno naknade plaće, ako nisu isplaćene do dana dospijeca.

(2) U slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora, pravo pozvati na štrajk i provesti ga imaju sindikati kojima je u skladu s posebnim propisom utvrđena reprezentativnost za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora i koji su pregovarali o sklapanju kolektivnog ugovora.

(3) Štrajk se mora najaviti poslodavcu, odnosno udruzi poslodavaca protiv koje je usmjeren, a štrajk solidarnosti poslodavcu kod kojeg se taj štrajk organizira.

(4) Štrajk se ne smije započeti prije okončanja postupka mirenja kada je takav postupak predviđen ovim Zakonom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se stranke sporazumjele.

(5) Štrajk solidarnosti se smije započeti bez provedbe postupka mirenja, ali ne prije isteka roka od dva dana od dana početka štrajka u čiju se potporu organizira.

(6) U pismu kojim se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka te način njegova provođenja.

Sporovi u kojima je obvezno mirenje

Članak 206.

(1) U slučaju spora koji može dovesti do štrajka ili drugog oblika industrijske akcije, mora se provesti postupak mirenja propisan ovim Zakonom, ako stranke spora nisu dogovorile neki drugi način njegovog mirnog rješavanja.

(2) Mirenje iz stavka 1. ovoga članka provodi miritelj, koju stranke u sporu izaberu s liste koju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće ili koju sporazumno odrede.

Lista miritelja

Članak 207.

(1) Lista miritelja koju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće, vodi se pri Gospodarsko-socijalnom vijeću.

(2) Odluku o visini naknade troškova rada miritelja donosi ministar, uz prethodno mišljenje Gospodarsko-socijalnog vijeća i uz suglasnost ministra nadležnog za poslove financija.

(3) Ministar, uz prethodno mišljenje Gospodarsko-socijalnog vijeća, donosi pravilnik kojim se uređuje način izbora miritelja, provođenje postupka mirenja i obavljanje administrativnih poslova za potrebe toga postupka.

Rok za okončanje postupka mirenja

Članak 208.

Ako se stranke u sporu drukčije ne sporazumiju, mirenje predviđeno ovim Zakonom mora se dovršiti u roku od pet dana od dana dostave obavijesti o sporu Gospodarsko-socijalnom vijeću ili uredu državne uprave u županiji, odnosno uredu Grada Zagreba nadležnom za poslove rada.

Sporazum stranaka i njegovi učinci

Članak 209.

- (1) Stranke mogu okončati postupak mirenja sporazumom.
- (2) Sporazum iz stavka 1. ovoga članka postignut u slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.
- (3) Sporazumom iz stavka 1. ovoga članka postignutim u slučaju spora zbog plaće, dijela plaće, odnosno naknade plaće ako nisu isplaćene do dana dospijeca, može se ugovoriti način i dinamika njihove isplate.

Arbitražno rješavanje spora

Članak 210.

- (1) Stranke spora mogu rješavanje kolektivnog radnog spora sporazumno povjeriti arbitraži.
- (2) Imenovanje arbitra ili arbitražnoga vijeća te druga pitanja arbitražnog postupka, mogu se urediti kolektivnim ugovorom ili sporazumom stranaka sklopljenim nakon nastanka spora.

Pitanje o kojem odlučuje arbitraža

Članak 211.

- (1) U sporazumu o iznošenju spora pred arbitražu, stranke spora će odrediti pitanje koje iznose pred arbitražu.
- (2) Arbitraža može odlučiti samo o pitanju koje su pred nju iznijele stranke spora.

Arbitražna odluka

Članak 212.

- (1) Ako se radi o sporu o primjeni zakona, drugog propisa ili kolektivnog ugovora, arbitraža će temeljiti svoju odluku na zakonu, drugom propisu ili kolektivnom ugovoru.
- (2) Ako se radi o sporu o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora, arbitraža će temeljiti svoju odluku na pravičnosti.
- (3) Ako stranke spora u kolektivnom ugovoru ili sporazumu o iznošenju spora pred arbitražu ne odrede drukčije, arbitražna odluka mora biti obrazložena.
- (4) Protiv arbitražne odluke nije dopuštena žalba.

(5) Ako se radi o sporu o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora, arbitražna odluka ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

Isključenje s rada (lockout)

Članak 213.

- (1) Poslodavci mogu isključiti radnike s rada samo u odgovoru na već započeti štrajk.
- (2) Isključenje s rada ne smije započeti prije isteka roka od osam dana od dana početka štrajka.
- (3) Broj radnika isključenih s rada ne smije biti veći od polovice broja radnika u štrajku.
- (4) Za radnike isključene s rada poslodavac je dužan uplatiti doprinose na najnižu osnovicu utvrđenu posebnim propisom.
- (5) Odredbe ovoga Zakona o štrajku na odgovarajući se način primjenjuju i na pravo poslodavaca da u kolektivnom radnom sporu isključe radnike.

Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati

Članak 214.

- (1) Na prijedlog poslodavca, sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o proizvodno-održavajućim i nužnim poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ili isključenja s rada.
- (2) Pravila iz stavka 1. ovoga članka sadrže osobito odredbe o poslovima i broju radnika koji će ih obavljati za vrijeme štrajka ili isključenja s rada, a s ciljem omogućavanja obnavljanja rada neposredno nakon završetka štrajka (proizvodno-održavajući poslovi), odnosno s ciljem obavljanja poslova koji su prijeko potrebni radi sprječavanja ugrožavanja života, zdravlja ili osobne sigurnosti pučanstva (nužni poslovi).
- (3) Određivanjem poslova iz stavka 1. ovoga članka ne smije se onemogućiti ili bitno ograničiti pravo na štrajk.
- (4) Ako sindikat i poslodavac ne postignu sporazum o određivanju poslova iz stavka 1. ovoga članka u roku od petnaest dana od dana dostave prijedloga poslodavca, poslodavac, odnosno sindikat može u roku od daljnjih petnaest dana tražiti da o tim poslovima odluči arbitraž.
- (5) Arbitraža iz stavka 4. ovoga članka sastoji se od jednog predstavnika sindikata i jednog predstavnika poslodavca te od neovisnog predsjednika kojeg sporazumno određuju sindikat i poslodavac.
- (6) Ako se sindikat i poslodavac ne mogu sporazumjeti o imenovanju predsjednika arbitražnog vijeća, a ta pitanja nisu drukčije uređena kolektivnim ugovorom ili sporazumom stranaka, njega će imenovati predsjednik suda, čija se nadležnost određuje u skladu s odredbama ovoga Zakona o određivanju nadležnosti u prvom stupnju za zabranu štrajka ili isključenja s rada.
- (7) Ako jedna stranka odbija sudjelovati u arbitražnom postupku utvrđivanja poslova koji se ne smiju prekidati, postupak će se provesti bez njezinog sudjelovanja, a odluku o poslovima iz stavka 1. ovoga članka donosi predsjednik arbitražnog vijeća.
- (8) Odluku o poslovima iz stavka 1. ovoga članka, arbitraž mora donijeti u roku od petnaest dana od dana pokretanja arbitražnog postupka.

(9) Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje poslova iz stavka 1. ovoga članka do dana okončanja postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može se pokrenuti do dana okončanja štrajka.

Posljedice organiziranja ili sudjelovanja u štrajku

Članak 215.

(1) Organiziranje ili sudjelovanje u štrajku organiziranom u skladu s odredbama zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata, ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

(2) Radnik zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku, organiziranom u skladu s odredbama zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika.

(3) Radniku se može otkazati ugovor o radu samo ako je organizirao ili sudjelovao u štrajku koji nije organiziran u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilima sindikata ili ako za vrijeme štrajka počinu neku drugu tešku povredu obveza iz radnog odnosa.

(4) Radnik ne smije ni na koji način biti prisiljen sudjelovati u štrajku.

Razmjerno umanjenje plaće i dodataka na plaću

Članak 216.

Radniku koji je sudjelovao u štrajku, plaća i dodaci na plaću, mogu se umanjiti razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.

Sudska zabrana nezakonitoga štrajka i naknada štete

Članak 217.

(1) Poslodavac, odnosno udruga poslodavaca, može zahtijevati od nadležnog suda da zabrani organiziranje i poduzimanje štrajka protivno odredbama zakona.

(2) Poslodavac može zahtijevati naknadu štete koju je pretrpio zbog štrajka koji nije organiziran i poduzet u skladu s odredbama zakona.

Sudska zabrana nezakonitog isključenja s rada i naknada štete

Članak 218.

(1) Sindikat može zahtijevati od nadležnog suda da zabrani organiziranje i poduzimanje isključenja s rada protivnog odredbama zakona.

(2) Sindikat može zahtijevati naknadu štete koju su on ili radnici pretrpjeli zbog isključenja s rada koje nije organizirano i poduzeto u skladu s odredbama zakona.

Sudska nadležnost za zabranu štrajka i isključenja s rada

Članak 219.

(1) Ako štrajk, odnosno isključenje s rada, obuhvaća područje samo jedne županije, o zabrani štrajka, odnosno isključenja s rada, u prvom stupnju odlučuje nadležni županijski sud u vijeću sastavljenom od tri suca.

(2) Ako štrajk, odnosno isključenje s rada, obuhvaća područje dviju ili više županija, o zabrani štrajka, odnosno isključenja s rada u prvom stupnju odlučuje Županijski sud u Zagrebu u vijeću sastavljenom od tri suca.

(3) O žalbi protiv odluke donesene u skladu sa stavcima 1. i 2. ovoga članka, odlučuje Vrhovni sud Republike Hrvatske.

(4) Odluka o zahtjevu za zabranu štrajka, odnosno isključenja s rada, mora se u prvom stupnju donijeti u roku od četiri dana od dana podnošenja zahtjeva.

(5) Odluka o žalbi iz stavka 3. ovoga članka mora se donijeti u roku od pet dana od dana dostave prvostupanjskog predmeta.

Štrajk u oružanim snagama, policiji, državnoj upravi i javnim službama

Članak 220.

Štrajk u oružanim snagama, policiji, državnoj upravi i javnim službama uređuje se posebnim zakonom.

8. GOSPODARSKO-SOCIJALNO VIJEĆE

Ovlaštenja Gospodarsko-socijalnog vijeća

Članak 221.

(1) Radi utvrđivanja i ostvarivanja usklađenih djelatnosti u cilju zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih prava, odnosno interesa radnika i poslodavaca, vođenja usklađene gospodarske, socijalne i razvojne politike, poticanja sklapanja i primjene kolektivnih ugovora te njihovog usklađivanja s mjerama gospodarske, socijalne i razvojne politike, može se osnovati Gospodarsko-socijalno vijeće na nacionalnoj razini.

(2) Djelatnost Gospodarsko-socijalnog vijeća temelji se na trostranoj suradnji Vlade Republike Hrvatske (u daljnjem tekstu: Vlada), sindikata i udruga poslodavaca, kojima je reprezentativnost utvrđena na nacionalnoj razini, na rješavanju gospodarskih i socijalnih pitanja i problema.

(3) Gospodarsko-socijalno vijeće na nacionalnoj razini:

- 1) prati, izučava i ocjenjuje utjecaj gospodarske politike i mjera gospodarske politike na socijalnu stabilnost i razvoj,
- 2) prati, izučava i ocjenjuje utjecaj socijalne politike i mjera socijalne politike na gospodarsku stabilnost i razvoj,
- 3) prati, izučava i ocjenjuje utjecaj promjena cijena i plaća na gospodarsku stabilnost i razvoj,
- 4) daje obrazloženo mišljenje ministru o svim problemima vezanim uz sklapanje i primjenu kolektivnih ugovora,
- 5) predlaže Vladi, poslodavcima i sindikatima, odnosno njihovim udrugama i udrugama više razine, vođenje usklađene politike cijena i plaća,

- 6) utvrđuje listu miritelja,
- 7) daje mišljenje na pravilnik o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja,
- 8) daje mišljenje na pravilnik o načinu izbora arbitra i provođenju postupka arbitraže,
- 9) potiče mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova,
- 10) daje mišljenje o prijedlozima zakona iz područja rada i socijalne sigurnosti,
- 11) promiče ideju trostrane suradnje Vlade, reprezentativnih sindikata i reprezentativnih udruga poslodavaca na rješavanju gospodarskih i socijalnih pitanja i problema,
- 12) daje mišljenje i prijedloge ministru u vezi s drugim pitanjima uređenima posebnim zakonom.

(4) Gospodarsko-socijalno vijeće osniva se sporazumom Vlade, sindikata i udruga poslodavaca više razine.

(5) Sporazumom iz stavka 4. ovoga članka, pobliže se određuju sastav i ovlaštenja Gospodarsko-socijalnog vijeća.

(6) Gospodarsko-socijalno vijeće može osnovati povjerenstva za pojedina pitanja iz svoga djelokruga.

(7) Gospodarsko-socijalno vijeće donosi poslovnik kojim će urediti način donošenja odluka iz svojeg djelokruga.

(8) Svaki član Gospodarsko-socijalnog vijeća može podnijeti prijedlog za razmatranje pitanja, odnosno za donošenje odluke iz nadležnosti Gospodarsko-socijalnog vijeća.

(9) Ako Gospodarsko-socijalno vijeće nije osnovano ili je prestalo s radom, te zbog tih razloga ne utvrdi listu miritelja, listu arbitara, odnosno članova arbitražnog vijeća ili ako zbog tih razloga nije dalo mišljenje na pravilnik o načinu izbora miritelja i postupku mirenja iz članka 207. stavka 3. ovoga Zakona i na pravilnik o načinu izbora arbitara i postupka arbitraže iz članka 151. stavka 7. ovoga Zakona, ova pitanja uređuje ministar.

(10) Ako Gospodarsko-socijalno vijeće nije osnovano ili je prestalo s radom, ministar, u skladu s pravilnicima iz stavka 9. ovoga članka, donosi odluku o imenovanju miritelja u kolektivnom radnom sporu, odnosno arbitra u postupku arbitraže.

GLAVA V.

NADZOR NAD PRIMJENOM PROPISA O RADU

Upravni nadzor

Članak 222.

Upravni nadzor nad primjenom ovoga Zakona i na temelju njega donesenih propisa, te drugih zakona i propisa koji uređuju odnose između poslodavaca i radnika, obavlja središnje tijelo državne uprave nadležno za poslove rada, ako drugim zakonom nije drukčije određeno.

Inspekcijski nadzor

Članak 223.

(1) Inspekcijski nadzor nad provedbom ovoga Zakona i na temelju njega donesenih propisa, te drugih zakona i propisa koji uređuju odnose između poslodavaca i radnika, obavlja središnje tijelo državne uprave nadležno za poslove inspekcije rada, ako drugim zakonom nije drukčije propisano.

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

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

GLAVA VI.

POSEBNE ODREDBE

Vršenje dužnosti i prava državljana u obrani i radni odnos

Članak 224.

(1) Za vrijeme obavljanja dužnosti i prava državljana u obrani, u skladu sa Zakonom o obrani, radniku prava i obveze iz radnog odnosa miruju.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka pričuvnici koji su zaposleni dok izbjivaju s posla zbog vojne obveze ili služenja u ugovornoj pričuvi ostvaruju prava iz radnog odnosa kao da rade.

(3) Trošak ostvarivanja prava iz radnog odnosa iz stavka 2. ovoga članka poslodavcu nadoknađuje Ministarstvo obrane.

(4) Radnik koji nakon završetka vojne obveze, odnosno služenja u ugovornoj pričuvi želi nastaviti rad kod istoga poslodavca dužan je, čim sazna dan kada će mu prestati vojna obveza odnosno služenje u ugovornoj pričuvi, a najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka vojne obveze odnosno služenja u ugovornoj pričuvi, priopćiti svoju namjeru poslodavcu.

(5) Radnika koji je dao izjavu u smislu stavka 4. ovoga članka, poslodavac je dužan rasporediti na poslove na kojima je radio prije stupanja u vojnu obvezu, odnosno služenje u ugovornoj pričuvi, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

(6) Ako u slučaju iz stavka 5. ovoga članka poslodavac ne može vratiti radnika na rad, dužan mu je isplatiti naknadu plaće za razdoblje propisanoga ili ugovorenoga otkaznog roka te ako su za to ispunjeni uvjeti i pripadajuću otpremninu.

(7) Poslodavac je dužan vratiti radnika iz stavka 1. ovoga članka na rad u roku od 30 dana od dana dostave izjave o namjeri nastavljanja rada kod istoga poslodavca, a ako ga nije moguće vratiti na rad radnik ima tijekom godine dana od dana prestanka obavljanja dužnosti i prava državljana u obrani prednost pri zapošljavanju kod istoga poslodavca.

(8) Obavljanje dužnosti i prava državljana u obrani nije dopušteni razlog za otkaz ugovora o radu i u to vrijeme poslodavac ne može radniku redovito otkazati ugovor o radu. Ako poslodavac otkáže ugovor o radu protivno odredbama ovoga članka Zakona, radnik ima sva prava koja su ovim Zakonom predviđena za slučaj nedopuštenoga otkaza.

(9) Odredbe ovoga članka Zakona na odgovarajući način primjenjuju se i na radnike koji su na dragovoljnom vojnom osposobljavanju u smislu Zakona o obrani.

***Prava kandidata za predsjednika Republike Hrvatske,
zastupnike i članove skupština ili vijeća***

Članak 225.

(1) Kandidat za predsjednika Republike Hrvatske ima za vrijeme predizborne promidžbe pravo na neplaćeni dopust u trajanju do najviše dvadeset radnih dana.

(2) Kandidat za zastupnika u Hrvatski sabor ima za vrijeme predizborne promidžbe, pravo na neplaćeni dopust u trajanju do najviše petnaest radnih dana.

(3) Kandidat za člana županijske skupštine ima za vrijeme predizborne promidžbe, pravo na neplaćeni dopust u trajanju do najviše deset radnih dana.

(4) Kandidat za člana gradskog ili općinskog vijeća ima za vrijeme predizborne promidžbe, pravo na neplaćeni dopust u trajanju do najviše pet radnih dana.

(5) O korištenju dopusta iz stavaka 1. do 4. ovoga članka, radnik mora obavijestiti poslodavca najmanje dvadeset četiri sata ranije.

(6) Dopust iz stavaka 1. do 4. ovoga članka radnik ne može koristiti u razdobljima kraćim od jednog radnoga dana.

(7) Na zahtjev radnika, umjesto dopusta iz stavaka 1. do 4. ovoga članka, radnik može pod istim uvjetima koristiti godišnji odmor, u trajanju na koje ima pravo do prvoga dana glasovanja.

(8) Ako je za stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja neplaćenoga dopusta iz stavaka 1. do 4. ovoga članka izjednačuju se s vremenom provedenim na radu i ubrajaju u staž potreban za ostvarivanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

GLAVA VII.

UPRAVNE MJERE

Članak 226.

(1) U provedbi inspekcijskog nadzora u području rada, inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku, poslodavcu narediti da u ostavljenom roku:

- 1) tijelu nadležnom za vođenje podataka o osiguranicima prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju, na način, u sadržaju i u roku, u elektroničku bazu dostavi podatke o radniku ili promjene do kojih je došlo tijekom trajanja radnog odnosa (članak 6. stavak 2.),
- 2) radniku omogućiti upoznavanje s propisima o radnim odnosima, odnosno s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu (članak 8. stavak 2.),
- 3) propise o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu te kolektivni ugovor i pravilnik o radu učini na prikladan način dostupnima radnicima (članak 8. stavak 3.),
- 4) pri uredu državne uprave u županiji, odnosno uredu Grada Zagreba nadležnom za poslove rada registrira ugovor o radu pomorca i radnika na pomorskim ribarskim plovilima (članak 14. stavak 6.),
- 5) radniku s kojim je sklopio ugovor o radu koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 15.),

- 6) radniku s kojim je sklopio ugovor o radu za stalne sezonske poslove koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 16.),
- 7) radniku s kojim je sklopio ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, (članak 17. stavak 1.),
- 8) radniku s kojim je sklopio ugovor ili mu je izdao potvrdu o privremenom upućivanju na rad u inozemstvo, a koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ili ako radniku ne uruči primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje prije upućivanja na rad u inozemstvo, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati (članak 18. stavci 1. i 3.),
- 9) maloljetnika uputi na pregled ovlaštenom liječniku, ako su maloljetnik, njegov roditelj, odnosno skrbnik, radničko vijeće ili sindikat posumnjali da poslovi koje obavlja, ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj i podnijeli zahtjev poslodavcu da ovlašteni liječnik pregleda maloljetnika te da u nalazu i mišljenju ocijeni da li poslovi koje maloljetnik obavlja ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 22. stavak 1.),
- 10) maloljetniku ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova kada je to dužan učiniti na temelju nalaza i mišljenja ovlaštenoga liječnika (članak 22. stavak 3.),
- 11) donese i objavi pravilnik o radu, ili da pravilnikom uredi pitanja koja pravilnikom moraju biti uređena (članak 26. stavak 1.),
- 12) u propisanom sadržaju, načinu i roku, ministarstvu dostavi statističke podatke o obavljanju poslova ustupanja radnika (članak 44. stavak 7.),
- 13) da korisnik i agencija koji su sklopili ugovor o ustupanju radnika koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, izmjene ugovor koji će sadržavati nedostajuće sastojke (članak 45. stavak 2.),
- 14) radniku s kojim je sklopio ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, koji ne sadrži sve podatke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 46. stavci 2. i 4.),
- 15) da uputnicu ustupljenog radnika koja ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom, dopuni nedostajućim podacima (članak 49. stavak 1.),
- 16) radničko vijeće obavijesti o broju i razlozima uzimanja na rad ustupljenih radnika, ili da ustupljene radnike obavijesti o slobodnim radnim mjestima za koje ispunjavaju uvjete (članak 50. stavak 3.),
- 17) utvrdi raspored korištenja godišnjeg odmora u skladu s ovim Zakonom ili radnika obavijesti o trajanju i razdoblju korištenja godišnjeg odmora (članak 85.),
- 18) dostavi radniku obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine, ili obračun s propisanim sadržajem (članak 93. stavci 1. i 4.),
- 19) dostavi radniku obračun dugovane, a neisplaćene plaće, naknade plaće ili otpremnine, ili obračun s propisanim sadržajem (članak 93. stavci 2. i 4.),
- 20) radniku na njegov zahtjev, izda potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa (članak 130. stavak 1.),

- 21) radniku nakon prestanka radnog odnosa vrati sve njegove isprave i primjerak prijave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, ili mu izda potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa (stavak 130. stavak 2.),
- 22) imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (članak 134. stavak 2.),
- 23) pisano i potpuno obavijesti radničko vijeće ili sve radnike koji su prijenosom obuhvaćeni o prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti, na novog poslodavca (članak 137. stavci 6. i 7.),
- 24) kolektivni ugovor objavi na propisani način (članak 202. stavci 1. i 2.),

(2) U provedbi inspekcijskog nadzora u području rada, inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku zabraniti:

- 1) rad osobe mlađe od petnaest godina ili osobe s petnaest i starije od petnaest, a mlađe od osamnaest godina, koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje (članak 19.),
- 2) rad maloljetnika na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 21. stavak 1.),
- 3) rad maloljetnika na kojima može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti, ako mu ta sposobnost nije prethodno utvrđena (članak 21. stavak 3.),
- 4) obavljanje poslova maloljetnika, ako iz nalaza i mišljenja ovlaštenog liječnika proizlazi da poslovi koje maloljetnik obavlja ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 22. stavak 1.),
- 5) agenciji obavljanje poslova ustupanja radnika korisnicima, ako nije registrirana prema posebnom propisu, odnosno upisana u evidenciju ministarstva nadležnog za rad (članak 44. stavak 3.),
- 6) rad radnika na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, a koji je duži od skraćenoga radnoga vremena (članak 64. stavak 3.),
- 7) prekovremeni rad maloljetnika (članak 65. stavak 5.),
- 8) prekovremeni rad trudnice, roditelja s djetetom do tri godine starosti ili samohranog roditelja s djetetom do šest godina starosti ili radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnika iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. ovoga Zakona, ako poslodavcu nisu dostavili pisani pristanak na takav rad (članak 65. stavak 6.),
- 9) rad maloljetnika koji traje duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata (članak 68. stavak 1.),
- 10) rad radnika koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavaca, trudnice, roditelja s djetetom do tri godine starosti ili samohranog roditelja s djetetom do šest godina starosti, u nejednakom rasporedu radnog vremena ako poslodavcu nisu dostavili pisani pristanak na takav rad (članak 68. stavak 2.),
- 11) rad noćnog radnika koji obavlja noćni rad, ako tijekom razdoblja od četiri mjeseca traje duže od prosječno osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata (članak 69. stavak 6.),
- 12) noćnom radniku koji je temeljem procjene opasnosti u radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, noćni rad duži od osam sati u razdoblju od dvadeset četiri sata (članak 69. stavak 7.),
- 13) noćni rad maloljetnika ako je protivno odredbama ovoga Zakona, ili nije osigurano da se takav rad obavlja pod nadzorom punoljetne osobe (članak 70.),
- 14) noćni rad radnika kod poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, koje uključuju i noćni rad, a koji radi u noćnoj smjeni uzastopce duže od jednog tjedna (članak 71. stavak 3.).

(3) Žalba izjavljena protiv rješenja iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, ne odgađa njegovo izvršenje.

GLAVA VIII.

PREKRŠAJNE ODREDBE

Lakši prekršaji poslodavca

Članak 227.

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

- 1) ako sklopi ugovor o radu u kojemu je probni rad ugovoren u trajanju dužem od Zakonom dopuštenoga (članak 53. stavak 2.),
- 2) ako sklopi ugovor o radu u kojem je pripravnički staž ugovoren u trajanju dužem od Zakonom propisanoga (članak 57.).

(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 maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

Teži prekršaji poslodavca

Članak 228.

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

- 1) ako s istim radnikom sklopi uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme za koji ne postoji objektivni razlog, ili ako u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu ne navede objektivni razlog, ili ako trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, traje neprekinuto duže od tri godine osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekog drugog objektivnog razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom (članak 12. stavci 2. i 3.),
- 2) ako sklopi ugovor o radu s radnikom koji ne udovoljava posebnim uvjetima za zasnivanje radnog odnosa propisanim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu (članak 23.),
- 3) ako prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu, od radnika traži podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom (članak 25. stavak 1.),
- 4) ako prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim osobama osobne podatke radnika protivno odredbama ovoga Zakona, ili ako ne imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljanje, obradu, korištenje i dostavljanje tih podataka trećim osobama (članak 29. stavci 1. i 6.),
- 5) ako traži podatke o trudnoći ili uputi drugu osobu da traži takve podatke, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica (članak 30. stavak 2.),
- 6) ako radnika nakon proteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do

treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, ne vrati na poslove na kojima je radio prije korištenja tih prava, ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, ili ako ga u slučaju prestanka korištenja toga prava, u roku od mjesec dana od dana obavijesti o prestanku korištenja prava, ne vrati na poslove na kojima je radio prije njihovog korištenja (članak 36. stavci 1. i 2.),

- 7) ako radnika koji je bio privremeno nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti ne vrati na poslove na kojima je prethodno radio, ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 40.),
- 8) ako radniku kod kojeg postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti, u pisanom obliku ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je sposoban, a u mogućnosti je radniku osigurati obavljanje takvih poslova (članak 41.),
- 9) ako korisniku ustupi istog radnika za obavljanje istih poslova za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno kolektivnim ugovorom (članak 48.),
- 10) ako u pravnom prometu, poslovnim ispravama, na svakom dopisu ili ugovoru ne navede broj pod kojim je agencija upisana u evidenciju ministarstva (članak 52. stavak 4.),
- 11) ako s osobom koja se stručno osposobljava za rad ne sklopi ugovor u pisanom obliku (članak 59. stavak 5.),
- 12) ako radniku ne omogući korištenje stanke na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 73.),
- 13) ako radniku ne omogući korištenje dnevnog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 74.),
- 14) ako radniku ne omogući korištenje tjednog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 75.),
- 15) ako radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, osim u slučaju prestanka ugovora o radu (članci 77., 78., 83., 84. i članak 85. stavak 2.),
- 16) ako radniku ne omogući korištenje plaćenog dopusta na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 86.),
- 17) ako bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplati uskratkom isplate plaće ili nekog njezinog dijela, odnosno uskratkom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće (članak 96. stavak 1.),
- 18) ako prije isteka roka od šest mjeseci na istim poslovima zaposli drugog radnika, a nije ponudio sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga (članak 115. stavci 5. i 6.),
- 19) ako s podacima utvrđenim u postupku zaštite dostojanstva radnika ne postupa kao s tajnama (članak 134. stavak 8.),
- 20) ako onemogući radnike u izboru radničkog vijeća (članak 141.),
- 21) ako ne dostavi podatak o utemeljenju radničkog vijeća, ili ga ne dostavi u propisanom roku i na propisani način (članak 146. stavak 3.),
- 22) ako ne obavijesti radničko vijeće o pitanjima o kojima ga je dužan obavijestiti na način propisan ovim Zakonom (članak 149.),
- 23) ako se s radničkim vijećem ne savjetuje o pitanjima o kojima se dužan savjetovati na način propisan ovim Zakonom (članak 150.),

- 24) ako bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća donese odluku koju može donijeti samo uz suglasnost radničkog vijeća (članak 151. stavak 1.),
 - 25) ako ne osigura uvjete za rad radničkog vijeća (članak 156.),
 - 26) ako ne omogući imenovanom, odnosno izabranom predstavniku radnika članstvo u organu poslodavca, odnosno drugom odgovarajućem tijelu trgovačkog društva, zadruge ili javne ustanove (članak 164.),
 - 27) ako pokuša ostvariti ili ostvari zabranjeni nadzor nad utemeljenjem i djelovanjem sindikata ili udruge sindikata više razine (članak 183. stavak 1.),
 - 28) ako ne obračuna, ne ustegne ili ne uplati sindikalnu članarinu (članak 189.),
 - 29) ako u slučaju, kada je to dužan učiniti, ne dostavi kolektivni ugovor ili promjenu kolektivnog ugovora nadležnom tijelu (članak 201. stavci 1. i 3.),
 - 30) ako odbije sudjelovati u postupku mirenja predviđenim ovim Zakonom (članak 206. stavak 1.),
 - 31) 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 215. stavak 2.).
- (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 maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.
- (4) Za prekršaje iz stavka 1. podstavka 27. ovoga članka, poslodavac pravna osoba odgovara i u slučaju ako ne postoji prekršajna odgovornost odgovorne osobe.

Najteži prekršaji poslodavca

Članak 229.

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

- 1) ako ne vodi evidenciju o radnicima i o radnom vremenu ili je ne vodi na propisan način, ili ako na zahtjev inspektora rada ne dostavi podatke o radnicima i o radnom vremenu (članak 5.),
- 2) ako svog radnika privremeno ustupi u društvo koje s njim nije povezano u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima ili ga ustupi u trajanju dužem od neprekidno šest mjeseci, ili ga ustupi bez sklopljenog sporazuma (članak 10. stavak 3.),
- 3) ako u slučaju kada ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, prije početka rada ne izda radniku pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, ili ako radniku ne dostavi primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u propisanom roku (članak 14. stavci 3. i 5.),
- 4) ako sklopi ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada za poslove za koje ga ne smije sklopiti (članak 17. stavak 4.),
- 5) ako svog radnika uputi u inozemstvo u društvo koji s njim nije povezano u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima ili koje nema poslovni nastan u zemlji u koju se radnik upućuje, ili ga uputi u trajanju dužem od jedne godine, ili ga uputi bez sklopljenog sporazuma (članak 18. stavak 4.),
- 6) ako zaposli osobu mlađu od petnaest godina ili osobu s petnaest i stariju od petnaest, a mlađu od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ili ako zaposli maloljetnika bez ovlaštenja njegovoga zakonskog zastupnika ili odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi (članak 19. stavak 1. i članak 20. stavci 1. i 2.),

- 7) ako zaposli maloljetnika na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 21. stavak 1.),
- 8) ako zbog trudnoće odbije zaposliti ženu, ili joj protivno odredbama ovoga Zakona, zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa, ponudi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima (članak 30. stavak 1.),
- 9) ako za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od dana prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, otkaže ugovor o radu trudnici, odnosno osobi koja se koristi nekim od tih prava (članak 34. stavak 1.),
- 10) ako radniku koji je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad, zbog liječenja ili oporavka otkaže ugovor o radu u razdoblju te nesposobnosti (članak 38. stavak 1.),
- 11) ako obavlja poslove ustupanja radnika korisniku prije upisa u odgovarajuću evidenciju ministarstva, ili pri obavljanju poslova ustupanja radniku naplati naknadu za njegovo ustupanje korisniku, odnosno naknadu u slučaju sklapanja ugovora o radu između ustupljenog radnika i korisnika (članak 44. stavci 5. i 6.),
- 12) ako ustupi radnika bez sklopljenog ugovora o ustupanju, ili ga sklopi u slučajevima kada ga ne može sklopiti (članak 45. stavci 1. i 4.),
- 13) ako sklopi ugovor o radu u kojem je puno radno vrijeme radnika ugovoreno u trajanju dužem od Zakonom dopuštenog (članak 61. stavak 1.),
- 14) ako s radnikom koji radi u punom radnom vremenu sklopi ugovor o radu u trajanju dužem od osam sati tjedno ili dužem od sto osamdeset sati godišnje, ili ga sklopi bez da za takav rad radnik ima pisanu suglasnost svoga poslodavca, odnosno poslodavaca (članak 61. stavak 3. i članak 62. stavak 3.),
- 15) ako od radnika zahtijeva da na poslovima, na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radi duže od skraćenoga radnoga vremena (članak 64. stavak 3.),
- 16) ako rad radnika koji radi prekovremeno, traje ukupno duže od pedeset sati tjedno, ili ako prekovremeni rad pojedinog radnika traje duže od sto osamdeset sati godišnje, ili ako traje duže od dvjesto pedeset sati godišnje kada je prekovremeni rad duži od sto osamdeset sati godišnje ugovoren kolektivnim ugovorom (članak 65. stavci 3. i 4.),
- 17) ako naredi prekovremeni rad maloljetnika (članak 65. stavak 5.),
- 18) ako trudnici, roditelju s djetetom do tri godine starosti ili samohranom roditelju s djetetom do šest godina starosti ili radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca radniku iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. ovoga Zakona bez njegovog pisanog pristanka, naredi prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 6.),
- 19) ako u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena utvrdi rad radnika duži od pedeset sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad, ili utvrdi rad radnika duži od šezdeset sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad kada je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, ili u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, odnosno šest mjeseci ako je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, utvrdi rad radnika duži od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad (članak 66. stavci 6., 7. i 8.),
- 20) ako radnika ne obavijesti o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeke potrebe za radom radnika (članak 66. stavak 15.),

- 21) ako u slučaju kada preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ne utvrdi plan preraspodijeljenog radnog vremena s propisanim sadržajem, ili ako takav plan preraspodjele prethodno ne dostavi inspektoru rada (članak 67. stavak 2.),
- 22) ako rad radnika u preraspodijeljenom radnom vremenu traje duže od Zakonom dopuštenog (članak 67. stavci 4., 5. i 8.),
- 23) ako na zahtjev inspektora rada ne dostavi popis radnika koji su dali pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na rad u preraspodijeljenom radnom vremenu (članak 67. stavak 7.),
- 24) ako maloljetniku utvrdi raspored radnog vremena duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata (članak 68. stavak 1.),
- 25) ako radniku koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavca, trudnici, roditelju s djetetom do tri godine starosti ili samohranom roditelju s djetetom do šest godina starosti, bez njegovog pisanog pristanka, naredi rad u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu (članak 68. stavak 2.),
- 26) ako noćnom radniku koji obavlja noćni rad, utvrdi tijekom razdoblja od četiri mjeseca rad duži od prosječno osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata (članak 69. stavak 6.),
- 27) ako noćnom radniku koji je temeljem procjene opasnosti u radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, ne utvrdi raspored radnog vremena tako da ne radi više od osam sati u razdoblju od dvadeset četiri sata u kojem radi noću (članak 69. stavak 7.),
- 28) ako protivno odredbama ovoga Zakona maloljetniku naredi noćni rad, ili ne osigura da se noćni rad maloljetnika obavlja pod nadzorom punoljetne osobe (članak 70. stavak 1. i 2.),
- 29) ako u slučaju kada je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, ne osigura izmjenu smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan (članak 71. stavak 3.),
- 30) ako noćnom radniku prije početka ili redovito tijekom trajanja toga rada, ne omogući zdravstveni pregled u skladu s posebnim propisom (članak 72. stavak 3.),
- 31) ako noćnom radniku za kojeg je zdravstvenim pregledom obavljenim prije početka toga rada ili redovitim pregledom tijekom njegovog trajanja, utvrđeno da zbog takvog rada ima zdravstvenih problema, rasporedom radnog vremena ne osigura obavljanje istih poslova izvan noćnog rada (članak 72. stavak 6.),
- 32) ako noćnom radniku za kojeg je zdravstvenim pregledom obavljenim prije početka toga rada ili redovitim pregledom tijekom njegovog trajanja, utvrđeno da zbog takvog rada ima zdravstvenih problema, a rasporedom radnog vremena ne može osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada, ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova izvan noćnog rada za koje je sposoban, a koji što je više moguće odgovaraju poslovima na kojima je radnik prethodno radio (članak 72. stavak 7.),
- 33) ako s radnikom sklopi sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora (članak 80.),
- 34) ako radniku ne dostavi obračun dugovane, a neisplaćene plaće, naknade plaće ili otpremnine, ili ako obračun nema propisani sadržaj (članak 93. stavci 2. i 4.),
- 35) ako otkaz nema pisani oblik, nije obrazložen, ili ako nije dostavljen radniku (članak 120.),
- 36) ako u potvrdi o zaposlenju, osim podataka o vrsti poslova i trajanju radnog odnosa, naznači nešto što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu (članak 130. stavak 3.),

37) ako u slučaju prenošenja ugovora o radu na novog poslodavca, potpuno i istinito, pisano ne izvijesti novog poslodavca o pravima radnika čiji se ugovori o radu prenose (članak 137. stavak 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) Novčanom kaznom od 61.000,00 do 100.000,00 kuna za prekršaj iz stavka 1. podstavka 1. ovoga članka kaznit će se korisnik pravna osoba koji je ugovorom o ustupanju radnika preuzeo obvezu vođenja evidencije radnog vremena za ustupljene radnike (članak 45. stavak 5.).

(4) Novčanom kaznom od 7.000,00 do 10.000,00 kuna kaznit će se korisnik fizička osoba koji je ugovorom o ustupanju radnika preuzeo obvezu vođenja evidencije radnog vremena za ustupljene radnike za razdoblje u kojim su mu ustupljeni i odgovorna osoba pravne osobe (članak 45. stavak 5.).

(5) Novčanom kaznom od 61.000,00 do 100.000,00 kuna kaznit će se korisnik pravna osoba, ako pri sklapanju ugovora iz članka 45. ovoga Zakona, agenciju potpuno i istinito, pisano ne izvijesti o uvjetima rada radnika zaposlenih kod korisnika na poslovima koje će obavljati ustupljeni radnik (članak 50. stavak 2.).

(6) Novčanom kaznom od 7.000,00 do 10.000,00 kuna, kaznit će se korisnik fizička osoba, ako pri sklapanju ugovora iz članka 45. ovoga Zakona, agenciju potpuno i istinito, pisano ne izvijesti o uvjetima rada radnika zaposlenih kod korisnika na poslovima koje će obavljati ustupljeni radnik i odgovorna osoba pravne osobe (članak 50. stavak 2.).

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

Prekršaji sindikata i udruga sindikata više razine

Članak 230.

Novčanom kaznom od 5.000,00 do 20.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj sindikat ili udruga sindikata više razine:

- 1) ako u roku od trideset dana od dana nastale promjene ne prijavi promjenu statuta, osoba ovlaštenih za zastupanje, te prestanak djelovanja udruge (članak 180. stavak 2.),
- 2) ako svake četiri godine ne dostavi tijelu nadležnom za registraciju izvješće o održavanju sjednice najvišeg tijela udruge ili podatak o ukupnom broju članova udruge (članak 190. stavak 2.),
- 3) ako u slučaju, kada je to dužan učiniti, ne dostavi kolektivni ugovor ili promjenu kolektivnog ugovora ministarstvu ili uredu državne uprave u županiji, odnosno uredu Grada Zagreba nadležnom za poslove rada (članak 201. stavak 1.),
- 4) ako ne najavi štrajk (članak 205. stavak 3.),
- 5) ako započne štrajk prije provođenja postupka mirenja kada je takav postupak predviđen ovim Zakonom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnoga rješavanja spora o kojem su se stranke sporazumjele (članak 205. stavak 4.),
- 6) ako u pismu kojim se štrajk najavljuje, ne naznači razloge za štrajk ili mjesto ili dan ili vrijeme početka štrajka te način njegova provođenja (članak 205. stavak 6.),
- 7) ako odbije sudjelovati u postupku mirenja predviđenim ovim Zakonom (članak 206.).

Prekršaji udruga poslodavaca i udruga poslodavaca više razine

Članak 231.

Novčanom kaznom od 5.000,00 do 20.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj udruga poslodavaca ili udruga poslodavaca više razine:

- 1) ako u roku od trideset dana od dana nastale promjene ne prijavi promjenu statuta, osoba ovlaštenih za zastupanje, te prestanak djelovanja udruge (članak 180. stavak 2.),
- 2) ako svake četiri godine ne dostavi tijelu nadležnom za registraciju izvješće o održavanju sjednice najvišeg tijela udruge ili podatak o ukupnom broju članova udruge (članak 190. stavak 2.),
- 3) ako u slučaju kada je to dužna učiniti, ne dostavi kolektivni ugovor ili promjenu kolektivnog ugovora ministarstvu ili uredu državne uprave u županiji, odnosno uredu Grada Zagreba nadležnom za poslove rada (članak 201. stavak 1.),
- 4) ako kolektivni ugovor ne objavi na propisani način (članak 202. stavci 1. i 2.),
- 5) ako odbije sudjelovati u postupku mirenja predviđenim ovim Zakonom (članak 206.),
- 6) ako organizira ili poduzme isključenje s rada koje nije odgovor na već započeti štrajk (članak 213. stavak 1.),
- 7) ako isključenje radnika s rada započne prije roka propisanog ovim Zakonom (članak 213. stavak 2.),
- 8) ako isključi s rada radnike u broju većem od dopuštenog ovim Zakonom (članak 213. stavak 3.),
- 9) ako isključi radnike s rada protivno odredbama ovoga Zakona (članak 213. stavak 5.),
- 10) ako za vrijeme isključenja s rada onemogućí radnicima obavljanje poslova koji se ne smiju prekidati (članak 214.).

GLAVA IX.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 232.

(1) Postupci ostvarivanja i zaštite prava radnika započeti prije stupanja na snagu ovoga Zakona, dovršit će se po odredbama Zakona o radu (Narodne novine, br. 149/2009, 61/2011, 82/2012 i 73/2013).

(2) Odredbe ovoga Zakona o zastari potraživanja, neće se primjenjivati na potraživanja iz radnog odnosa radnika, kojima je rok zastare od tri godine istekao prije stupanja na snagu ovoga Zakona.

(3) Na postupke nadomještanja suglasnosti radničkog vijeća o otkazu ugovora o radu radniku, odnosno nadomještanja suglasnosti sindikata o otkazu ugovora o radu sindikalnom povjereniku, započete nakon donošenja ovoga Zakona, a do donošenja provedbenih propisa iz članaka 151. i 188. ovoga Zakona, primjenjivat će se odredbe Zakona o radu (Narodne novine, br. 149/2009, 61/2011, 82/2012 i 73/2013).

(4) Postupci izbora radničkih vijeća pokrenuti prije stupanja na snagu ovoga Zakona, provest će se i dovršiti po odredbama Zakona o radu (Narodne novine, br. 149/2009, 61/2011, 82/2012 i 73/2013), a mandat članova radničkih vijeća izabranih prije stupanja na snagu ovoga Zakona, trajat će do njegova isteka.

(5) Pravna pravila iz kolektivnih ugovora kojima je istekao rok na koji su bili sklopljeni ili su otkazani prije stupanja na snagu ovoga Zakona, a koja se produženo primjenjuju kao dio prethodno sklopljenih ugovora o radu, prestat će se produženo

primjenjivati istekom razdoblja od tri mjeseca od dana prestanka važenja kolektivnog ugovora.

(6) Odluke o proširenju kolektivnih ugovora donesenih do dana stupanja na snagu ovoga Zakona, prestat će važiti istekom roka od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.

Članak 233.

(1) Poslodavci su dužni uskladiti pravilnike o radu s odredbama ovoga Zakona, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.

(2) Ministar će, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona, donijeti pravilnike iz članka 5. stavka 4., članka 6. stavka 3., članka 14. stavka 7., članka 21. stavaka 2. i 4., članka 27. stavka 5., članka 37. stavka 4., članka 44. stavka 8., članka 69. stavka 4., članka 72. stavka 8., članka 88. stavka 2., članka 93. stavka 4., članka 146. stavka 3., članka 151. stavka 7., članka 174. stavka 4., članka 201. stavka 5., 202. stavka 2. i članka 207. stavka 3. ovoga Zakona.

(3) Do stupanja na snagu provedbenih propisa iz stavka 2. ovoga članka, ostaju na snazi sljedeći provedbeni propisi, u dijelu u kojem nisu u suprotnosti s odredbama ovoga Zakona i to:

- 1) Pravilnik o poslovima na kojima se ne smije zaposliti maloljetnik (Narodne novine broj 62/2010),
- 2) Pravilnik o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati (Narodne novine, broj 62/2010),
- 3) Pravilnik o načinu objave pravilnika o radu (Narodne novine, broj 67/2010),
- 4) Pravilnik o djelatnostima koje se smatraju industrijom (Narodne novine, broj 67/2010),
- 5) Pravilnik o poslovima na kojima radnik može raditi samo nakon prethodnog i redovnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti (Narodne novine, broj 70/2010),
- 6) Pravilnik o postupku registracije i sadržaju registra ugovora o radu pomorca i radnika na pomorskim ribarskim plovilima (Narodne novine, broj 70/2010),
- 7) Pravilnik o postupku dostave i načinu vođenja evidencije kolektivnih ugovora (Narodne novine, broj 70/2010),
- 8) Pravilnik o načinu objave kolektivnih ugovora (Narodne novine, broj 70/2010),
- 9) Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja registra udruga (Narodne novine, broj 70/2010),
- 10) Pravilnik o sadržaju i načinu izdavanja potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad (Narodne novine, broj 74/2010),
- 11) Pravilnik o postupku izbora radničkog vijeća (Narodne novine, broj 81/2010),
- 12) Pravilnik o radnom vremenu, odmorima i dopustima radnika na pomorskim ribarskim plovilima (Narodne novine, broj 82/2010),
- 13) Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima (Narodne novine, broj 37/2011),
- 14) Pravilnik o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine (Narodne novine, broj 120/2012),
- 15) Pravilnik o elektroničkom zapisu podataka iz područja radnih odnosa (Narodne novine, broj 79/2013),
- 16) Pravilnik o sadržaju, načinu i rokovima zdravstvenih pregleda noćnih radnika (Narodne novine, broj 122/2013),
- 17) Pravilnik o sadržaju, načinu i roku dostave statističkih podataka o privremenom obavljanju poslova (Narodne novine, broj 122/2013),

- 18)Pravilnik o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja u kolektivnim radnim sporovima (Narodne novine, broj 122/2010 i 56/2011),
- 19)Odluka kojom se utvrđuje lista miritelja Gospodarsko-socijalnog vijeća za kolektivne radne sporove (Narodne novine, broj 146/2011).

Članak 234.

Danom stupanja na snagu ovoga Zakona, prestaje važiti Zakon o radu (Narodne novine, br. 149/2009, 61/2011, 82/2012 i 73/2013), osim članaka 222., 223., 224. i 225., koji propisuju sudjelovanje radnika o odlučivanju kod prekograničnog pripajanja ili spajanja poslodavaca, a koji prestaju važiti danom donošenja posebnog propisa kojim će se urediti to pitanje.

Članak 235.

Ovaj Zakon stupa na snagu osmoga dana od dana objave u Narodnim novinama.

OBRAZLOŽENJE

I. RAZLOZI ZBOG KOJIH SE ZAKON DONOSI

Važeći Zakon o radu donesen je 4. prosinca 2009. godine i objavljen je u Narodnim novinama, broj 149/09, od 15. prosinca 2009. godine, te je izmijenjen i dopunjen Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o radu, koji je donesen 20. svibnja 2011. godine, a objavljen u Narodnim novinama, broj 61/2011, te Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o radu, donesenim 14. lipnja 2013. godine, objavljenim u Narodnim novinama, broj 73/2013. Zakon o radu je izmijenjen i Zakonom o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje, koji je donesen 13. srpnja 2012. godine, a objavljen u Narodnim novinama, broj 82/2012.

U istom je razdoblju u nacionalnom zakonodavstvu došlo do normativnih promjena, koje su horizontalno povezane s područjem koje uređuje Zakon o radu, kao što su izmjene Zakona o roditeljskim potporama, Zakon o financijskom poslovanju i predstečajnoj nagodbi, Zakon o poticanju zapošljavanja, Ovršni zakon, novi Zakon o mirovinskom osiguranju, novi Zakon o zaštiti na radu i dr., a s kojim propisima je nužno horizontalno usklađivanje Zakona o radu. Pritom treba osobitu pažnju posvetiti i preuzimanju bogate sudske prakse, koja je od novog pristupa radnim odnosima, odnosno od 1996. godine zauzela niz pravnih stajališta o načinu primjene pojedinih pravnih instituta.

Do kraja 2011. godine, izmjene radno-socijalnog zakonodavstva u Republici Hrvatskoj bile su primarno usmjerene na postizanje potpune usklađenosti i provedbu odgovarajućeg zakonodavstva Europske unije, zbog čega usvojenim zakonodavstvom nisu provedene već tada potrebne reformske mjere. Naime, zbog negativnih utjecaja gospodarske i financijske krize u posljednjih je nekoliko godina došlo do negativnih kretanja na tržištu rada, čije su posljedice pad zaposlenosti i rast nezaposlenosti, a stopa zaposlenosti nastavila je opadati. Stopa zaposlenosti stanovništva u dobi od 15. do 64. godine smanjila se s 53,2% u trećem kvartalu 2011. godine na 52,5% u istom kvartalu 2012. godine. Stopa zaposlenosti stanovništva u dobi od 20. do 64. godine života pala je s 57,7% na 57,2%. Stopa nezaposlenosti povećala se s 12,2% u trećem kvartalu 2011. godine na 14,5% u istom kvartalu 2012. godine. Stopa nezaposlenosti muškaraca porasla je s 12,5% na 14,7%, dok se stopa nezaposlenosti žena povećala s 11,9% na 14,3%. Stopa nezaposlenosti mlade radne snage u dobi od 15. do 24. godine porasla je s 31,3% na 37,6%. Stopa nezaposlenosti povećala se, dakle, kod svih spolnih i dobnih skupina. Registrirana nezaposlenost također se povećala u 2012. godini. U usporedbi s prethodnom godinom, prosječan broj nezaposlenih porastao je 6,2%.

Negativna gospodarska kretanja u Republici Hrvatskoj nastavljena su i u 2013. godini. Prema prvoj ocjeni bruto domaćeg proizvoda (BDP), gospodarska aktivnost je u 2013. godini smanjena 1,0% u odnosu na 2012. godinu, što predstavlja kumulativno smanjenje od 11,9% u odnosu na 2008. godinu. Najznačajniji doprinos padu realnog BDP-a dali su potrošnja kućanstava (-0,6%) i bruto investicije (-0,2%). U 2013. godini gotovo sve komponente BDP-a su ostvarile pad. Rast je zabilježen jedino kod potrošnje države koja je ostvarila rast od 0,5% zbog plaćanja dugova u zdravstvu. U 2013. godini nastavljen je i trend realnog smanjenja plaća, unatoč njihovom nominalnom porastu. Prosječna bruto plaća realno je smanjena za 1,4%, a prosječna neto plaća za 1,5%. Nastavak pada gospodarske aktivnosti u 2013. godini odrazio se i na tržište rada. Prosječan broj zaposlenih smanjen je 2,7%, prvenstveno zbog

smanjenja zaposlenosti u prerađivačkoj industriji, građevinarstvu, trgovini, te obrtu i slobodnim profesijama. Prosječna anketna stopa nezaposlenosti iznosila je 17,2% u 2013., te je za 1,4 postotna boda viša nego u prethodnoj godini.

II. PITANJA KOJA SE ZAKONOM RJEŠAVAJU

Stupanj konkurentnosti Republike Hrvatske, prema metodologiji Svjetskog gospodarskog foruma i nadalje nije na zadovoljavajućoj razini, a na tu razinu, kao jedan od dvanaest elemenata na temelju kojih se utvrđuje stupanj konkurentnosti, utječe i efikasnost tržišta rada koje je jednim dijelom determinirano radnim zakonodavstvom. Radi uklanjanja negativnih posljedica gospodarske krize na tržište rada, a s ciljem očuvanja određene razine konkurentnosti na globalnom tržištu, velik broj država članica Europske unije, ali i država našeg okruženja, je u proteklom razdoblju proveo niz reformskih mjera, od kojih osobitu važnost imaju i reforme radno-socijalnog zakonodavstva usmjerene na povećanje interne i eksterne fleksibilnosti poslodavca.

Važeći Zakon o radu, koji je najvažniji opći propis o radu i propisuje prava i obveze nacionalnih individualnih i kolektivnih radnih odnosa, dodatno je opterećen opsežnim normativnim dijelom kojim se uređuje područje obavljanja, savjetovanja i suodlučivanja radnika na transnacionalnoj, odnosno europskoj razini. Stoga je, kao i zbog različitosti adresata na koji se ovaj dio Zakona odnosi, predmetno uređenje bolje izdvojiti u poseban propis, a radno zakonodavstvo smislenije normativno urediti, kronološki poredati, olakšati nacionalnu primjenu i učinkovitiji inspekcijski nadzor. Također je i za područje prekograničnog pripajanja ili spajanja, te sudjelovanje radnika u europskom društvu i europskoj zadruzi, propise o sudjelovanju radnika u odlučivanju potrebno ugraditi u poseban propis, s obzirom da su oni horizontalno povezani sa Zakonom o trgovačkim društvima, Zakonom o uvođenju Europskog društva - Societas Europea (SE) i Europskoga gospodarskoga interesnog udruženja (EGIU), te Zakonom o uvođenju europske zadruge, koji uređuju tijela upravljanja i načine i uvjete registriranja trgovačkih društava, europskih društava, odnosno zadruga u odgovarajuće registre. Osim toga, istovremeno s ovim zakonom, u postupku donošenja je propis koji je također povezan sa Zakonom o radu - novi zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata.

Uvažavajući uvodno opisana kretanja na tržištu rada Republike Hrvatske, poduzimanje potrebnih reformi neophodno je zbog ubrzanog povećanja zaposlenosti, suzbijanja sive ekonomije i omogućavanja odgovarajućeg zakonodavnog okvira koji će poslodavcima omogućiti brzu prilagodbu i fleksibilnost poslovanja, a radnicima pružiti odgovarajuću zaštitu i sigurnost tijekom njihovog radnog odnosa.

Zastupljenost fleksibilnih oblika zaposlenosti u Republici Hrvatskoj, u koji možemo uključiti rad u nepunom radnom vremenu, rad na stalnim sezonskim poslovima i rad preko agencija za privremeno zapošljavanje, ukazuje na trendove smanjenja. Udio zaposlenih na nepuno radno vrijeme u ukupnom broju zaposlenih smanjio se s 10,8% na 8,9%. Prema podacima Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje u nepunom radnom vremenu osigurano je sveukupno 73.000 osiguranika, ali od toga dvostruko veći broj, odnosno 45.400 osiguranika po osnovi rada kod dva ili više poslodavca, i to uglavnom u djelatnosti obrazovanja, što upućuje na zaključak da se radi o radnicima koji faktično rade u punom radnom vremenu. Svega 27.600 osiguranika osigurano je po osnovi rada u nepunom radnom vremenu. Jedna od prepreka korištenja rada u nepunom radnom vremenu je nedosljedno provedeno načelo "pro rata temporis", koje se u praksi primjenjuje samo na plaću radnika, dok su druga materijalna

prava osigurana drugim pravnim izvorima tim radnicima osigurana u punom opsegu. Stoga će načelo razmjernosti svih materijalnih prava radnika, u odnosu na ugovoreno nepuno radno potaknuti ovaj oblik rada, jer će biti uklonjena dosadašnja prepreka. Osim toga, mogućnost rada na izdvojenom mjestu rada, koji uobičajeno podrazumijeva rad od kuće, usprkos brzom tehnološkom razvoju se ne koristi, jer podaci Državnog inspektorata (sada Inspekcija rada) o izvršenim nadzorima nad ovim oblikom rada ukazuju na mali udio osoba koje rade temeljem ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada. Na takvo stanje utječu i propisi s područja zaštite na radu, jer se na izdvojenom mjestu rada ne mogu obavljati poslovi koji imaju obilježje poslova s posebnim uvjetima rada, a obzirom da je to područje uređeno provedbenim aktom iz osamdesetih godina prošlog stoljeća, isti više nije primjeren sadašnjim stanjem tehnološkog razvoja i potrebama tržišta rada. Osim toga, obveza prijave svakog takvog oblika rada inspekciji rada i provedbeni propisi Zakona o radu, kojim je uređena evidencija o radnicima i radnom vremenu radnika, otežava poslodavcima korištenje toga oblika rada.

Jedan od ciljeva Direktive 104/2008/EZ o agencijama za privremeno zapošljavanje je potaknuti takav oblik fleksibilnog oblika zapošljavanja, poštujući pritom načelo jednakog postupanja prema ustupljenim radnicima, kako bi se izbjegao "dumping" u cijeni rada ustupljenih radnika i radnika zaposlenih kod korisnika, uz mogućnost iznimaka u primjeni toga načela, kroz propis ili kolektivni ugovor. Prema procjenama agencija za privremeno zapošljavanje udio ustupljenih radnika na tržištu rada kreće se oko 0,3%, što je zanemariv postotak radnika zaposlenih preko agencija za privremeno zapošljavanje. Upravo s ciljem uklanjanja prepreka takvom obliku zapošljavanja, Europska unija zahtijeva od država članica preispitivanje svih oblika zabrana ili ograničenja koja postoje u nacionalnom zakonodavstvu u odnosu na zapošljavanje putem agencija za privremeno zapošljavanje. Osim toga, u Republici Hrvatskoj ne postoji zabilježena praksa kolektivnog pregovaranja na razini agencija za privremeno zapošljavanje, a ograničavajući faktor predstavljaju i odredbe o načelu jednakog postupanja u odnosu na plaću i jednake uvjete rada. S obzirom da bi sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme trebao biti osnovni oblik zapošljavanja i u agencijama za privremeno zapošljavanje zbog sigurnosti zaposlenosti radnika po toj vrsti ugovora, europsko zakonodavstvo ostavilo je mogućnost državama članicama da u svrhu poticanja ovog oblika zapošljavanja propišu iznimku od načela jednakog postupanja, koja bi u hrvatsko nacionalno zakonodavstvo bila implementirana na način da se za radnike agencija zaposlenima na neodređeno vrijeme propišu najniža materijalna prava za razdoblje u kojem radnik nije ustupljen korisniku.

Vrlo složena gospodarska situacija i dinamika poslovnih procesa u pojedinim djelatnostima zahtjeva klizni, odnosno varijabilni raspored radnog vremena koji bi mogao pratiti različite poslovne potrebe, njihovu dinamiku i zahtjeve u organizaciji poslovnih procesa. Cijeneći pritom i okolnost da se najveći prihodi u Republici Hrvatskoj ostvaruju u djelatnostima turizma i ugostiteljstva, koje su još uvijek na žalost sezonske naravi, vrlo je česta pojava da se prekovremeni sati radnika ne evidentiraju niti plaćaju na propisani način, iako podaci Državnog inspektorata ukazuju da su prekršaji poslodavca vezani uz prekovremeni rad zastupljeni sa svega 2% u ukupnom broju utvrđenih prekršaja. Velika je vjerojatnost da navedeni podatak ne predstavlja stvarno stanje i da se u praksi prilagođavanjem evidencija radnog vremena prikriva prekovremeni rad duži od dopuštenog i da je navedena pojava učestalija. S ciljem učinkovitije kontrole i nadzora prekovremenog rada, kao i suzbijanja nezakonitog prekovremenog rada, potrebno je propisati obvezu pisanog nalaganja prekovremenog rada, kako se isti ne bi mogao prikrivati prepravljanjem evidencija o radnom vremenu radnika. Pritom se, uvažavajući temeljna načela i ciljeve Direktive 2003/88/EZ o određenim aspektima organizacije radnog vremena, ograničava ukupni

intenzitet rada radnika koji radi prekovremeno, na način da ukupno trajanje rada u tjednu ne može biti duži od pedeset sati.

Prema važećim odredbama Zakona o radu, poslodavcima je u nedovoljnoj mjeri omogućena interna fleksibilnost i mogućnost brze prilagodbe potrebama tržištu, jer je važećim odredbama nejednak raspored radnog vremena tijekom određenih razdoblja, omogućen vrlo malom broju poslodavaca. Dosadašnje odredbe Zakona o nejednakom rasporedu radnog vremena mogli su koristiti samo oni poslodavci koji su organizirali rad u smjenama, a ograničavajući faktor u organizaciji radnog vremena bio je i ograničenje odstupanja od punog fonda radnih sati na mjesečnoj razini. Takav propis je potpuno neprimjeren u odnosu na srednje i male poslodavce i obrtnike, koji su generatori gospodarskog rasta. Ovakav način uređenja organizacije radnog vremena onemogućava organizaciju radnog vremena kojom bi poslodavci bili u mogućnosti odgovoriti kratkoročnim fluktuacijama u poslovnom procesu, a što za indirektnu posljedicu ima mogući gubitak radnih mjesta zbog nemogućnosti zadržavanja poslovnih narudžbi i povećanja troškova u organizaciji rada. Smanjenje troškova rada izravno utječe na konkurentnost, ostvarivanje boljih poslovnih rezultata, rast gospodarstva, a time i novo zapošljavanje. Uprosječivanjem radnog vremena, a što dozvoljava i odgovarajuća Direktiva 2003/88/EZ o određenim aspektima radnog vremena, neizravno bi se utjecalo i na troškove rada, koji su u posljednjih deset godina kontinuirano na visokoj razini od oko 50% BDP-a. Izmjena instituta rasporeda radnog vremena, kojom se omogućava nejednak raspored tjednog radnog vremena, usmjerena je na omogućavanje fleksibilnosti u organizaciji radnog vremena, ali uz istovremeno ograničavanje intenziteta rada radnika, te na uvođenje transparentnosti u uređenju organizacije radnog vremena u cilju osiguravanja jednostavnije kontrole i nadziranja primjene tih odredbi u praksi, čime bi se otklonila mogućnost zlorabiranja u primjeni instituta radnog vremena u praksi. Kao i kod prekovremenog rada, rad radnika kojem je radno vrijeme nejednako raspoređeno po tjednima ograničen je na dva načina, to jest u odnosu na ukupno trajanje rada u tjednu, i to na 50 sati rada u tjednu, te u odnosu na ukupan fond sati kojeg radnik može odraditi u vremenskom razdoblju od uzastopna četiri mjeseca, i to na prosječno četrdeset osam sati tjedno. Ujedno se ostavlja mogućnost da se fond sati rada u tjednu s 50, poveća sve do 60, i to samo kroz kolektivni ugovor, čime se osigurava nadzor sindikata, kao stranke kolektivnog ugovora u primjeni organizacije radnog vremena kojom se omogućava rad do 60 sati u tjednu. Također, omogućava se kolektivnim ugovorom proširiti referentno razdoblje u kojem se prati intenzitet rada radnika, odnosno ukupan fond sati rada kojeg radnik smije odraditi u tom referentnom razdoblju, sa četiri uzastopna mjeseca na šest uzastopnih mjeseci. Primjena instituta preraspodjele radnog vremena tzv. velike preraspodjele ukazuje da je ista dobro prihvaćena u djelatnostima koje ovise o klimatskim uvjetima ili su sezonske prirode, a da se ograničavanje najdužeg radnog vremena na 56, odnosno 60 sati tjedno u cijelosti podudara s postojećim uređenjem najkraćeg trajanja odmora, u kojem smislu institut treba zadržati u postojećoj primjeni.

U cilju suzbijanja svih pojavnih oblika rada na crno, od kojih je najzastupljenije obavljanje jednokratnih povremenih poslova kraćeg trajanja, te zbog velikog interesa kojeg radnici koji rade u punom radnom vremenu iskazuju za omogućavanje dopunskog rada koji bi im omogućio dodatnu zaradu i potreba koja za takvim oblicima rada postoji na tržištu, predloženim se zakonom takav rad omogućuje uz istovremenu zaštitu prava radnika. Dopunski rad bi bio omogućen u najdužem trajanju do 8 sati tjedno i do ukupno 180 sati godišnje pod uvjetom da poslodavac, odnosno poslodavci za koje radnik radi u punom radnom vremenu daju svoju suglasnost na takav rad jer bi isti u protivnom mogao biti obuhvaćen i institutom zakonske zabrane tržišnog natjecanja s poslodavcem. Ograničavanjem

sati omogućenog dopunskog rada i istovremenom zabranom njihovog prekovremenog rada, ti radnici se štite od prekomjernog rada na istovjetan način na koje se radnici štite od prekovremenog rada. Ocjenjujući dobre rezultate provođenja novog instituta zapošljavanja sezonskih radnika na privremenim, odnosno povremenim poslovima u poljoprivredi, koji je dotadašnji rad na crno u poljoprivredi na odgovarajući način normativno i legalno uredio, i omogućavanje dopunskog rada moglo bi imati utjecaj na suzbijanje sive ekonomije.

Također se, u cilju očuvanja što većeg broja radnih mjesta i zadržavanje radnika u svijetu rada i statusu zaposlenosti, propisuje da poslodavac kada nema potrebu za radom određenih radnika, iste može ustupiti u s njim po posebnom propisu povezano društvo na najduže šest mjeseci u tuzemstvo, odnosno dvije godine u inozemstvo, na temelju pisanog sporazuma povezanih poslodavaca.

Fleksibilnost tržišta rada određena je širokim spektrom različitih elemenata poput zakona, kolektivnih ugovora, društvenih normi, sudske prakse, kao i svih ostalih sastavnica institucionalnog okruženja tržišta rada. Radno zakonodavstvo samo je jedan, ali svakako najvažniji čimbenik koji uključuje mnogo drugih elemenata, zbog čega promjene Zakona o radu, osobito promjene zakonske zaštite zaposlenja, u znatnoj mjeri utječu na cjelokupno okruženje. Zakonska zaštita zaposlenja odnosi se na regulativu koja ograničava slobodu poslodavca u prilagođavanju razine zaposlenosti prema potrebama, a što su zakonska ograničenja veća, trenutno zaposleni su zaštićeniji, ali su i troškovi novog zapošljavanja indirektno veći. To izravno utječe na smanjenje potražnje za radom, osobito one grupe osoba koje tek ulaze u svijet rada, odnosno mlađe radne snage, što dokazuju i podaci Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, prema kojima je nezaposlenost mladih u dobi od petnaest do dvadeset četiri godine u 2012. godini dosegla 36,1%, te oni čine više od trećine ukupno nezaposlenih osoba u Republici Hrvatskoj.

Na koji način zakonska zaštita zaposlenja neizravno utječe na kretanja na tržištu rada jasno proizlazi iz podataka o nezaposlenosti i promjenama radnog zakonodavstva tijekom 2003. godine. Do 2003. godine indeks zakonske zaštite zaposlenja bio je 3,5 bodova, a 2002. godina je bila i najveća stopa registrirane nezaposlenosti od 22,3%, odnosno 14,8% prema anketi radne snage. Tijekom 2003. godine pristupilo se izmjenama radnog zakonodavstva kojim su, između ostalog, smanjene zakonom propisane otpremnine i skraćeni otkazni rokovi što je utjecalo na smanjenje indeksa zakonske zaštite zaposlenja za 0,8 postotnih poena, odnosno 23%, te je indeks pao na 2,7 bodova. Smanjenje indeksa, kontinuirani gospodarski rast, povoljnija makroekonomska kretanja i stabilnost tržišta, utjecali su na smanjivanje stope nezaposlenosti koja se do 2007. godine smanjila na stopu registrirane nezaposlenosti od 14,8%, odnosno 9,6% prema anketi radne snage.

Duljina trajanja otkaznih rokova, velik broj zaštićenih kategorija radnika koji su obuhvaćeni apsolutnom zabranom otkazivanja, odnosno relativnom zabranom otkazivanja kada je otkaz moguć samo uz suglasnost radničkog vijeća, te složenost i dugotrajnost samog postupka otkazivanja, osobito kod instituta kolektivnog viška radnika, a koji instituti izravno utječu na indeks zakonske zaštite zaposlenja, najosjetljivija su pitanja radnog zakonodavstva. Uvažavati pritom i činjenicu da se otkazni rokovi mogu znatno odužiti, zbog sadašnjeg uređenja prekidanja tijeka otkaznog roka zbog svake opravdane nenazočnosti radnika na radu (što je i privremena nesposobnosti za rad, godišnji odmor, plaćeni dopust, vršenja dužnosti građana u obrani i drugi slučajevi opravdane nenazočnosti radnika na radu) u praksi se često događa da pravne posljedice otkaza, odnosno istek otkaznog roka i odjave iz obveznih osiguranja, nastupe i nakon proteka vrlo dugog razdoblja od donošenja odluke o otkazu.

Navedeno može dodatno negativno utjecati na složenost i dužinu trajanja potrebnih restrukturiranja i prilagodbe poslodavca na tržišne uvjete, zbog čega bi bilo potrebno poslodavcu omogućiti brže prilagodbe, pri čemu horizontalnim usklađivanjem treba zaštititi prava radnika kroz sustave potpora za očuvanje radnih mjesta.

Zbog opisanih razloga predlaže se poslodavcima smanjiti i skratiti postupke otkazivanja te omogućiti redoviti otkaz ugovora o radu bez obveze obrazovanja ili osposobljavanja radnika za neke druge poslove. I u institutu tijeka otkaznog roka se predlaže da privremena nesposobnost za rad radnika prekida otkazni rok, ali ako je otkazni rok prekinut radniku će radni odnos ipak prestati najkasnije istekom 6 mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu, dok za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta i privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je poslodavac u otkazanom roku oslobodio obveze rada, otkazni rok teče. Naime, i dosadašnja sudska praksa je u primjeni instituta tijeka otkaznog roka već zauzela pravno stajalište da u slučaju u kojem je radnik tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, smatrajući da u tom slučaju privremena nesposobnost za rad ne bi mogla prekinuti tijek otkaznog roka jer uopće i ne postoji obveza radnika dolaska na rad i obavljanje rada. Relevantne sudske odluke stoga zaključuju da se u slučaju kada je radnik tijekom otkaznog roka oslobođen obveze dolaska na rad, tada se na tijek otkaznog roka ne primjenjuje odredba o prekidanju tijeka otkaznog roka (Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr-615/08 i Županijski sud Bjelovar, Gž-3239/11).

Dosadašnja iskustva u restrukturiranju poslodavaca pokazuju da se propisani postupak kolektivnog otpuštanja viška radnika pokazao dugotrajnim, što je za posljedicu nerijetko imalo nemogućnost poslodavca da sačuva "zdravi" dio poslovanja. U tom smislu se predlaže dodatno skratiti i pojednostaviti postupak kolektivnog otpuštanja viška radnika, na način da se ukine obveza poslodavca da izrađuju program zbrinjavanja viška radnika, te da se skrate rokovi u kojima je poslodavcu dozvoljeno otkazivati ugovore o radu radnicima. Naime, s obzirom da je smisao Direktive 98/59/EC od 20. srpnja 1998. godine o približavanju prava država članica u odnosu na kolektivni višak radnika otkloniti mogućnost prestanka potrebe za radom radnika u fazi u kojoj poslodavac tek najavljuje takvu mogućnost, a ne u fazi kada je poslodavac već donio takvu odluku, u tom smislu bilo je potrebno ojačati savjetodavnu ulogu radničkog vijeća i nadležne javne službe zapošljavanja upravo u toj inicijalnoj fazi, kako bi se otklonila mogućnost otkazivanja ugovora o radu radnicima ili pronašla mogućnost zbrinjavanja viška radnika. Stoga nametanje bilo kakve administrativne obveze poslodavcu, kao što je bila izrada programa zbrinjavanja viška radnika, nakon što poslodavac nije imao mogućnost otkloniti otkazivanje ugovora o radu, onemogućava poslodavca da ubrza proces restrukturiranja. Sukladno tome, skraćen je rok u kojem poslodavac može kolektivno otkazati ugovore o radu, pa se rok od trideset dana ne računa od dana dostave programa zbrinjavanja viška radnika, već od dana dostave obavijesti nadležnoj javnoj službi zapošljavanja o namjeri prestanka potrebe za radom radnika.

Sve opisane probleme u postojećem sustavu otkazivanja dodatno opterećuje i institut sudske raskida ugovora o radu, odnosno uz taj institut propisana visina naknade štete. Naime, ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten, a radniku nije prihvatljiv nastavak radnog odnosa, sud će na zahtjev radnika, odnosno poslodavca odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu naknadu štete u iznosu od najmanje 3, a najviše 18 prosječnih plaća, koji iznos ovisi o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja. Iz podataka raspoložive sudske prakse proizlazi da do sada nije bilo presuda u kojima bi naknada štete bila dosuđena u visini od 18 prosječnih plaća, već su najviše visine za radnike s vrlo dugim trajanjem radnog odnosa bile na razini 12 plaća.

Uvažavajući izmjene instituta ugovora o radu na određeno vrijeme, odnosno omogućavanje trajanje tog ugovora duže od tri godine, potrebno je produžiti i rok zastare za sudsko ostvarivanje prava iz radnog odnosa, osobito zbog činjenice da su radnici zaposleni na određeno vrijeme, tijekom trajanja takvog radnog odnosa vrlo nesigurni i obeshrabreni u ostvarivanju svojih radnih prava sudskim putem, u kojem smislu je rok zastare potrebno ujednačiti s općim rokom zastare obveznog prava.

Stupanje na snagu Zakona o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje (Narodne novine, br. 82/2012 i 88/2012) otvorilo je niz dvojbi oko primjene pojedinih instituta s područja kolektivnih radnih odnosa, osobito pitanje stranaka kolektivnog ugovora i prava na štrajk. Naime, ako pregovore o sklapanju kolektivnog ugovora mogu voditi samo reprezentativni sindikati, tada se nameće i zaključak da stranke tog kolektivnog ugovora mogu biti samo dio ili svi reprezentativni sindikati. U tom smislu je postao dvojben i suvišan institut pristupanja kolektivnom ugovoru jer istom mogu pristupiti samo sindikati koji mogu biti stranka, a ako nereprezentativni sindikati ne mogu biti strankom, tada ne mogu ni pristupiti sklopljenom kolektivnom ugovoru. Naime, pitanje pregovara i stranaka kolektivnog ugovora otvara pitanje da li nereprezentativni sindikati, koji i ne mogu pregovarati o sklapanju kolektivnog ugovora, mogu pokrenuti štrajk zbog sklapanja, izmjene ili obnove kolektivnog ugovora. Ova otvorena pitanja na području kolektivnih radnih odnosa neophodno je harmonizirati s navedenim propisom koji uređuje pitanje reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje. Posve je jasno da svi sindikati mogu organizirati štrajk zbog zaštite gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova, kao i zbog svih mogućih pravnih pitanja, neovisno o njihovoj reprezentativnosti, u kojem smislu je najvažniji štrajk zbog neisplate plaća, odnosno naknada plaća. Stoga se pravo organizacije štrajka zbog interesnog spora, odnosno spora o sklapanju, izmijeni ili obnovi kolektivnog propisuje samo za one sindikate koji su utvrđeni reprezentativnim za sklapanje tog kolektivnog ugovora i koji su sudjelovali u pregovorima o sklapanju istog. Neodrživo bi bilo rješenje da štrajk zbog spora oko kolektivnog ugovora mogu pokrenuti i oni sindikati koji nisu reprezentativni za pregovore o sklapanju tog ugovora ili oni koji su reprezentativni, ali su odbili sudjelovati u pregovorima čime su se isključili iz prava na štrajk. Kada su u pitanju pravni sporovi, odnosno spor zbog neisplate plaće ili naknade plaće svi sindikati mogu pozvati i provesti štrajk, ako ista nije isplaćena do dana dospelosti. Sadašnje rješenje, temeljem kojeg se štrajk mogao organizirati tek nakon proteka roka od 30 dana od dana dospjeća plaće, odnosno naknade plaće, a što praktično znači najranije u roku od 45 dana nakon isteka mjeseca za koju je plaća zarađena, pokazuje se neprimjereno dugim rokom.

I dosadašnja primjena instituta proširenja primjene kolektivnog ugovora u praksi je dovela do situacija u kojoj je jedan poslodavac bio obvezan primjenjivati dva ili više kolektivnih ugovora čija je primjena proširena jer je u okviru registriranih djelatnosti imao upisane djelatnosti oba kolektivna ugovora, kao na primjer graditeljstvo i trgovinu. U takvoj situaciji i uz primjenu za radnika najpovoljnijeg prava, radnici su mogli birati iz oba kolektivna ugovora ono pravo koje su ocijenili za sebe povoljnijim. Zbog toga je u ovakvoj situaciji u slučaju spora oko primjene kolektivnog ugovora potrebno propisati da će se primjenjivati onaj kolektivni ugovor koji se primjenjuje na poslodavce iste statističke klasifikacije djelatnosti poslodavca. Osim toga je predložena izmjena kriterija i postupka donošenja odluke o proširenju kolektivnog ugovora, na način da tu odluku ministar donosi ako to predlažu sve stranke kolektivnog ugovora, ako se radi o kolektivnom ugovoru kojeg su zaključili sindikati s najvećim brojem članova i udruga poslodavca koji ima najveći broj radnika na razini na koju se isti proširuje i ako je na temelju podataka o broju i strukturi

poslodavaca na koje se kolektivni ugovor proširuje, broju radnika i razini njihovih materijalnih prava utvrđeno postojanje javnog interesa za proširenje. Odluka se ne može donijeti prije provedenog savjetovanja s poslodavcima na koje će se isti proširiti, a proširena primjena prestaje, ne samo u slučaju protoka roka na koji je kolektivni ugovor sklopljen i istekom otkaznog roka ako je otkazan, već i kada je prošireni kolektivni ugovor izmijenjen, dopunjen ili obnovljen, a za isto nije zatraženo proširenje u kom slučaju ministar donosi odluku o opozivu odluke o proširenju.

Sudska zaštita prava iz kolektivnog ugovora, osobito sudska zaštita u sporu zbog otkaza kolektivnog ugovora u praksi je vrlo često dovodila do prebacivanja sudske nadležnosti s nižih na više ili specijalizirane trgovačke sudove, a sam je postupak do pravomoćne presude vrlo dugotrajan. Stoga je spor zbog otkaza kolektivnog ugovora i brze i učinkovite zaštite kolektivnih prava radnika potrebno prepustiti županijskim sudovima, odnosno Vrhovnom sudu Republike Hrvatske po istom postupku i u istim rokovima kao i u sporu o sudskoj zabrani štrajka.

Zbog dugotrajnosti sudskih postupaka u kaznenim i prekršajnim predmetima sankcioniranim Zakonom o radu, nužno je učinkovitije štititi prava radnika, na način da tijekom inspekcijskog nadzora inspektori imaju mnogo šire i brojnije ovlasti usmenim rješenjem i upravnim mjerama naređivati ili zabranjivati nepropisno postupanje poslodavaca, s tim da žalba izjavljena na to rješenje ne bi bila suspenzivna. Na takav bi način zaštita prava radnika bila učinkovitija i svrsishodnija od podnošenja optužnog prijedloga, koji u velikom broju slučajeva prekršajnog postupka može završiti zastarom.

Nakon svih prethodno opisanih problema uočenih u primjeni važećeg Zakona o radu, opsežnosti i strukture samog Zakona, kao i novog ili izmijenjenog zakonodavstva s kojim je važeći Zakon o radu potrebno horizontalno uskladiti, ciljevi koji se žele postići novim Zakonom o radu su sljedeći:

1. Omogućiti dopunski rad na jednokratnim povremenim poslovima radnicima koji rade u punom radnom vremenu do osam sati tjedno i do ukupno 180 sati godišnje uz suglasnost njihovog poslodavca, odnosno poslodavaca.
2. Omogućiti poslodavcu da kada nema potrebu za radom određenih radnika, iste može ustupiti u s njim po posebnom propisu povezano društvo na najduže šest mjeseci u tuzemstvo, odnosno dvije godine u inozemstvo, na temelju pisanog sporazuma povezanih poslodavaca.
3. Izmjenom odredbi o organizaciji radnog vremena potaknuti internu fleksibilnost organizacije rada kod poslodavca, zadržati radna mjesta, te smanjiti troškove poslovanja poslodavca kroz omogućavanje organizacije radnog vremena kojom će poslodavac biti u mogućnosti odgovoriti na kratkoročne fluktuacije u poslovnim procesima.
4. Ugovaranjem naknade plaće ustupljenim radnicima zaposlenim u agencijama za privremeno zapošljavanje za razdoblja kada nisu ustupljeni korisnicima, potaknuti zapošljavanje tih radnika na neodređeno vrijeme.
5. Omogućiti odstupanje od načela jednakog postupanja za ustupljene radnike u slučaju da agenciju obvezuje kolektivni ugovor.
6. Izmjenom instituta nepunog radnog vremena, na način da se na isplatu svih materijalnih prava radnika dosljedno primjenjuje načelo "pro rata temporis" potaknuti zapošljavanje u nepunom radnom vremenu, za što dodatnu potporu pruža i aktivna mjera zapošljavanja "rad na dijeljenom radnom mjestu" koju provodi Hrvatski zavod za zapošljavanje.
7. Izmjenom organizacije rada na izdvojenom mjestu rada, osobito glede zahtjeva

prijavljivanja tog oblika rada inspekciji rada i evidencije o radnom vremenu potaknuti i taj oblik fleksibilnijeg upravljanja ljudskim potencijalima. S obzirom da je ovaj oblik rada često dobro prihvaćen i od strane radnika i od strane poslodavaca, treba pojednostaviti propise o evidenciji radnog vremena i omogućiti da se umjesto formalne nazočnosti može propisati radni učinak. Također treba omogućiti takav rad i za poslove s posebnim uvjetima rada jer su oni u ovom trenutku definirani vrlo starim i tehnološki zastarjelim Pravilnikom o poslovima s posebnim uvjetima iz 1984. godine. U tom smislu, apsolutnu zabranu potrebno je zamijeniti propisivanjem minimalnih uvjeta za izdvojene prostore čije udovoljavanje bi potvrđivali ovlašteni stručnjaci zaštite na radu.

8. Smanjiti indeks zakonske zaštite zaposlenja i time potaknuti novo zapošljavanje, osobito mladih, i to pojednostavljivanjem i ubrzanjem postupka otkazivanja, izmjenom instituta prekidanja tijeka otkaznog roka, smanjenjem broja zaštićenih kategorija radnika od otkazivanja, izmjenom visine naknade štete u slučaju sudskog raskida radnog odnosa, pojednostavljenjem i ubrzanjem postupka kolektivnog viška radnika.
9. Izmenom instituta zastare propisivanjem općeg zastarnog roka potaknuti i radnike zaposlene na određeno vrijeme na ostvarivanje prava iz radnog odnosa sudskim putem.
10. Smanjiti maksimalnu visinu naknade štete u slučaju sudskog raskida ugovora o radu, u visini 8 prosječnih plaća.
11. Rasteretiti radne sudove i umanjiti troškove dugotrajnih sudskih postupaka nadomještanja suglasnosti radničkog vijeća na otkaz ugovora o radu velikog broja posebno zaštićenih radnika, propisivanjem obveznog arbitražnog postupka.
12. Izmenom apsolutne zaštite otkazivanja ugovora o radu radnicima koji koriste roditeljska i roditeljska prava omogućiti prestanak radnog odnosa tim osobama u slučaju smrti poslodavca fizičke osobe, prestanka obrta po sili zakona, brisanja trgovca pojedinca iz registra i u postupku likvidacije poslodavca.
13. Propisivanjem neprekidanja tijeka otkaznog roka za vrijeme korištenja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta, te propisivanjem najdužeg trajanja otkaznog roka tijekom kojeg je radnik bio ili je privremeno nesposoban za rad, onemogućiti da pravne posljedice otkaza nastupe nakon vrlo dugog perioda od uručjenja odluke o otkazu.
14. Pojednostaviti i ubrzati postupak kolektivnog viška radnika koji bi omogućio brzo restrukturiranje poslodavca tržišnim i poslovnim uvjetima.
15. Uskladiti prava sindikata na štrajk s Konačnim prijedlogom zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata, te omogućiti pokretanje štrajka zbog neisplate plaće odmah po proteku dana dospijeća njene isplate.
16. Definiciju osoba koje obvezuje kolektivni ugovor uskladiti s institutom stranaka kolektivnog ugovora iz Konačnog prijedloga zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata i zbog toga ukinuti institut pristupanja kolektivnom ugovoru.
17. Definirati kriterije za proširenje primjene kolektivnog ugovora i definirati primjenjiv kolektivni ugovor u slučaju u kojem je poslodavac u obvezi primijeniti dva ili više kolektivnih ugovora čija je primjena proširena.
18. Kaznene odredbe uskladiti s izmjenama prekršajnog zakonodavstva, te omogućiti inspektorima rada učinkovitiju i širu primjenu upravnih mjera i naplatu mandatnih kazni.
19. S ciljem rasterećenja Zakona od odredbi kojima su regulirana prava posebnim propisima, kao primjerice Zakonom o roditeljskim i roditeljskim potporama, predlaže se takve odredbe brisati iz Zakona o radu.
20. S ciljem rasterećenja opsežnog teksta Zakona o radu, dio o europskim radničkim vijećima, europskim društvima i europskoj zadruzi i prekograničnom spajanju i pripajanju propisati posebnim propisom.

Ujedno se izmjenom strukture zakona u dva osnovna dijela, koji uređuju individualne i kolektivne radne odnose (te unutar svakog od njih kronološki logičnijim i izriječom jasnijim uređenjem instituta od zasnivanja radnog odnosa, preko propisanih prava i obveza, do prestanka radnog odnosa), olakšava kako primjena samog propisa, tako i njegov inspekcijski nadzor.

III. OBRAZLOŽENJE ODREDBI PREDLOŽENOG ZAKONA

Uz članke 1. do 9.

Određuje se predmet Zakona (članak 1.), kao i direktive Europske unije s kojom se usklađuje Zakon (članak 2.), sukladno točki V. Odluke o instrumentima za usklađivanje zakonodavstva Republike Hrvatske s pravnom stečevinom Europske unije. Također se propisuje rodna jednakost pojmova koji se koriste u Zakonu (članak 3.).

Definira se pojam radnika i poslodavca (članak 4.), obveza vođenja evidencije o radnicima zaposlenim kod poslodavca i radnom vremenu (članak 5.), tijelo nadležno za vođenje elektroničkog zapisa podataka o radniku i obvezniku dostave podataka, te obveza ministra da pravilnikom propiše sadržaj, način upisivanja podataka o radniku i njihovu razmjenu između tijela s javnim ovlastima, u skladu s posebnim propisima o zaštiti osobnih podataka (članak 6.).

Propisuju se temeljne obveze i prava iz radnog odnosa (članak 7.), dužnost poštivanja propisa u vezi s radnim odnosom (članak 8.), te sloboda ugovaranja uvjeta rada (članak 9.).

Uz članke 10. do 25.

Uređuje se način zasnivanja radnog odnosa, te se ujedno po posebnom propisu, odnosno po pravu trgovačkih društava, povezanim poslodavcima omogućuje da u slučaju kada nemaju potrebu za radom određenih radnika, iste mogu ustupiti u povezano društvo na najduže šest mjeseci što omogućuje očuvanje što većeg broja radnih mjesta i zadržavanje radnika u svijetu rada i statusu zaposlenosti (članak 10.). Definira se da se u pravilu ugovor o radu sklapa na neodređeno vrijeme, a ako vrijeme na koje je sklopljen ugovor o radu nije određeno, presumira se da je sklopljen na neodređeno vrijeme (članak 11.). Propisuje se da se ugovor o radu na određeno vrijeme može iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja. Uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme poslodavac s istim radnikom smije sklopiti samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi iz članka 14. stavka 3. ovoga Zakona mora navesti, a ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ograničeno je na tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju uzastopni ugovori o radu na određeno vrijeme mogu trajati i dulje od tri godine. Na prvi ugovor o radu ne primjenjuju se ograničenja u odnosu na postojanje objektivnih razloga za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme, te u odnosu na trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme. Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme, koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme. Pritom se prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine. Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Zakona ili ako radnik nastavi raditi

kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme (članak 12.).

Propisuju se uvjeti rada radnika koji rade na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, te se propisuje načelo jednakog postupanja prema radnicima zaposlenima na određeno vrijeme u odnosu na radnike zaposlene na neodređeno vrijeme u odnosu na uvjete rada radnika, u kom smislu se definira i usporedivi radnik (članak 13.).

Nadalje, propisuje se oblik ugovora o radu (članak 14.), obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu, odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu (članak 15.), obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu za stalne sezonske poslove (članak 16.), obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada, a kojim se istovremeno ukida obveza poslodavaca da o svakom sklopljenom ugovoru o radu obavještava nadležno tijelo državne uprave nadležno za poslove inspekcije rada, te se pojednostavljuje sadržaj ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada (članak 17.).

Propisuje se obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu, odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo. S obzirom da do sada nije bila propisana mogućnost upućivanja radnika na rad u povezano društvo, Zakonom se propisuje mogućnost da poslodavac, koji upućuje svog radnika u s njim povezano društvo u smislu posebnog propisa, koje ima poslovni nastan u inozemstvu, privremeno u trajanju od najduže dvije godine, toga radnika ustupa tom društvu na temelju sporazuma sklopljenog između povezanih poslodavaca. U tom slučaju se na ustupanje radnika u s poslodavcem povezano društvo, ne primjenjuju odredbe o privremenom zapošljavanju (članak 18.).

Također, propisana je najniža dob za zaposlenje (članak 19.), definirano je kada je maloljetnik poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje ugovora o radu (članak 20.), zabranjen je rad maloljetnika na određenim, za sigurnost, zdravlje, čudoređe ili razvoj štetnim poslovima (članak 21.), te je propisano ovlaštenje inspektora rada da nadzire rad maloljetnika na određenim poslovima i da zahtijeva od poslodavca da ovlašteni liječnik pregleda maloljetnika te da u nalazu i mišljenju ocijeni da li poslovi koje maloljetnik obavlja ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, čudoređe ili razvoj (članak 22.). Odredbe Zakona o radu maloljetnika usklađene su s Direktivom Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994., o zaštiti mladih ljudi na radu.

Normira se obveza poštivanja posebnih uvjeta za sklapanje ugovora o radu (članak 23.), te obveza radnika da obavijesti poslodavca o bolesti ili nekim drugim okolnostima koje ga onemogućavaju ili bitno ometaju u izvršenju obveza iz ugovora o radu (članak 24.).

Zabranjuje se poslodavcu da prilikom sklapanja ugovora o radu ili tijekom radnog odnosa traži podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom, te se ovlašćuje osoba koja traži zaposlenje i radnik da na nedopuštena pitanja ne odgovore (članak 25.).

Uz članke 26. i 27.

Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika, obavezan je donijeti i objaviti pravilnik kojim uređuje određena važna pitanja iz radnih odnosa, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom (članak 26.). Prije donošenja toga pravilnika, poslodavac je dužan savjetovati se s radničkim vijećem, koje je ovlašteno od nadležnog suda zatražiti da nezakonit pravilnik o radu ili neke njegove odredbe, oglasi ništetnima (članak 27.).

Uz članke 28. i 29.

Propisuje se obveza poslodavca da osigura uvjete za siguran rad, odnosno da rad organizira na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, obveza da radnika upozna s opasnostima posla koji obavlja, a ako je preuzeo obvezu radnikovog smještaja i prehrane, mora pri

izvršenju te obveze voditi računa o zaštiti života, zdravlja i čudoređa te vjeroispovijesti radnika (članak 28.).

Normirana je zaštita privatnosti radnika putem ograničavanja prikupljanja, obrade, korištenja i dostavljanja trećim osobama osobnih podataka radnika (članak 29.).

Uz članke 30. do 36.

U svrhu horizontalnog usklađivanja Zakona s nacionalnim zakonodavstvom, a uzimajući u obzir uređenje roditeljskih prava i potpora uređenih posebnim zakonom, odredbama ove glave Zakona, propisana je zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama (članak 30.), te zaštita zdravlja trudnica, žene koja je rodila i žene koja doji dijete (članak 31.). Razdoblja roditeljskog, roditeljskog i posvojiteljskog dopusta te rada u skraćenom radnom vremenu, smatrat će se vremenom provedenom na radu u punom radnom vremenu, kada je prethodno trajanje radnog odnosa važno za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s njim (članak 32.).

S ciljem normativnog rasterećenja Zakona, propisano je da se prava radnika na roditeljske i roditeljske potpore ostvaruje u skladu s posebnim propisom (članak 33.). Propisana je zabrana otkaza radniku za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnoće ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od spomenutih prava (članak 34.). Propisano je pravo radnika da izvanrednim otkazom otkaže ugovor o radu (članak 35.), te pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove (članak 36.).

Uz članke 37. do 43.

Propisana je obveza radnika da poslodavca obavijesti o privremenoj nesposobnosti za rad te da mu o istoj, dostavi liječničku potvrdu (članak 37.).

S obzirom na zakonsku mogućnost otkazivanja ugovora o radu, radi zaštite radnika kod kojeg je privremena nesposobnost za rad nastupila u vezi s obavljanjem rada, zabranjeno je otkazivanje ugovora o radu takvim osobama te propisuje da ozljeda na radu, odnosno profesionalna bolest ne smije štetno utjecati na prava radnika (članak 38. i 39.).

Radniku je priznato pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove nakon prestanka privremene nesposobnosti za rad (članak 40.).

Radniku je ujedno priznato pravo zaposlenja na drugim poslovima (članak 41.), te pravo radnika koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, na otpremninu u dvostrukom iznosu (članak 42.).

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira poslodavac (članak 43.).

Uz članke 44. do 52.

Uređeno je djelovanje agencija za privremeno zapošljavanje kao poslodavca. Agencija za privremeno zapošljavanje (u daljnjem tekstu: agencija) je poslodavac koji na temelju ugovora o ustupanju radnika, ustupa radnika drugom poslodavcu (u daljnjem tekstu: korisnik) za privremeno obavljanje poslova. Ujedno se definira ustupljeni radnik, a ustupljeni radnik je u smislu ovoga Zakona, radnik kojeg agencija zapošljava radi ustupanja korisniku. Agencija može obavljati poslove ustupanja radnika korisnicima pod uvjetom da je registrirana prema

posebnom propisu i upisana u evidenciju ministarstva nadležnog za poslove rada, a uz poslove ustupanja, agencija može obavljati i djelatnosti u vezi sa zapošljavanjem, pod uvjetom da za to posjeduje odgovarajuću dozvolu prema posebnom propisu. Agencija je dužna Ministarstvu dostavljati statističke podatke o obavljanju poslova ustupanja (članak 44.), koja obveza je sankcionirana.

Rad radnika posredovanjem agencija se temelji na trostranom odnosu: agencija - korisnik - radnik, pri čemu je agencija poslodavac. Odnos između agencije i korisnika se uređuje ugovorom o ustupanju radnika koji je temelj za rad radnika kod korisnika, a koji u slučaju ustupanja radnika korisniku u inozemstvo, mora sadržavati i posebne podatke. Propisani su i slučajevi kada se ovakav način rada kod korisnika ne može ugovoriti. Ugovor o ustupanju se ne može se sklopiti za: zamjenu radnika kod korisnika kod kojega se provodi štrajk, za poslove koje su obavljali radnici za koje je korisnik proveo postupak kolektivnog zbrinjavanja viška radnika u prethodnom razdoblju od šest mjeseci, za poslove koje su obavljali radnici kojima je korisnik u prethodnom razdoblju od šest mjeseci otkazao ugovore o radu iz poslovno uvjetovanih razloga, za obavljanje poslova koji su prema propisima o zaštiti na radu poslovi s posebnim uvjetima rada, a ustupljeni radnik ne ispunjava te posebne uvjete, te za ustupanje radnika drugoj agenciji. (članak 45.).

Rad preko agencije za privremeno zapošljavanje se obavlja prema ugovoru o radu za privremeno obavljanje poslova, koji agencija skupa s radnikom, a koji može biti sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme. Utvrđen je obvezni sadržaj takvih ugovora, koji uz podatke propisane kao obvezni sadržaj svih ugovora o radu, moraju sadržavati i dodatne sadržaje sukladno specifičnosti radnog odnosa koji se njime zasniva, odnosno posebne dodatne podatke koje u odnosu na ugovor o radu sklopljen za obavljanje privremenih poslova na neodređeno vrijeme, mora imati ugovor o radu za obavljanje privremenih poslova sklopljen na određeno vrijeme. U razdoblju kada ustupljeni radnik zaposlen na neodređeno vrijeme nije ustupljen korisniku, ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca, osim ako Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drugačije određeno. Ujedno se propisuje načelo jednakog postupanja prema ustupljenim radnicima te se propisuje da ugovorena plaća i drugi uvjeti rada ustupljenog radnika ne smiju biti utvrđeni u iznosu manjem odnosno nepovoljnijem od plaće, odnosno drugih uvjeta rada radnika zaposlenog kod korisnika na istim poslovima, koje bi ustupljeni radnik ostvario da je sklopio ugovor o radu s korisnikom. Drugi uvjeti rada ustupljenog radnika su radno vrijeme, odmori i dopusti, osiguranje mjera zaštite na radu, zaštita trudnica, roditelja, posvojitelja i mladih te zaštita od nejednakog postupanja u skladu s posebnim propisom o suzbijanju diskriminacije. Iznimno se kolektivnim ugovorom sklopljenim između agencije, odnosno udruge agencija i sindikata u skladu s posebnim propisom, mogu ugovoriti drukčiji uvjeti rada od uvjeta rada radnika zaposlenog kod korisnika na istim poslovima koje obavlja ustupljeni radnik, a koji ne mogu biti nepovoljniji od uvjeta utvrđenih posebnim propisima (članak 46.).

Propisane su specifičnosti prilikom otkazivanja ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova, odnosno neopravdani razlozi za otkaz (članak 47.) te ograničenje vremena ustupanja radnika, koje se produžuje sa jedne, na tri godine, pa korisnik ne smije koristiti rad istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno kolektivnim ugovorom (članak 48.).

Propisuju se obveze agencije kao poslodavca prema radniku i obveze korisnika prema radniku kada radnik kod njega obavlja posao (članci 49. i 50.). te pravo na naknadu štete koju ustupljeni radnik na radu ili u vezi s radom kod korisnika uzrokuje trećoj osobi, kao i obvezu agencije da izvrši prijavu u evidenciju koja se vodi pri Ministarstvu. (članci 51. i 52.).

Uz članke 53. do 59.

Predviđena je mogućnost ugovaranja probnog rada u najdužem trajanju od šest mjeseci (članak 53.), te obveza poslodavca da radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, osigura školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje (članak 54.).

U skladu s dosadašnjim iskustvima, predviđena je mogućnost zapošljavanja pripravnika (članak 55.), kao i način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad (članak 56.), najduže trajanje pripravničkog staža, ako zakonom nije drukčije određeno (članak 57.), kao i polaganje stručnog ispita pripravnika nakon završenog pripravničkog staža (članak 58.).

Predviđena je mogućnost stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa, ali uz primjenu određenih zaštitnih odredbi u vezi s radnim odnosom (članak 59.).

Uz članke 60. do 72.

S ciljem usklađivanja Zakona s Direktivom 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 04. studenoga 2003., o određenim vidovima organizacije radnog vremena te s Direktivom Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997., o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom, koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC, definiran je pojam radnog vremena (članak 60.), propisano je najduže trajanje punog radnog vremena, koje ne smije biti duže od četrdeset sati tjedno i omogućen dopunski rad na jednokratnim povremenim poslovima radnicima koji rade u punom radnom vremenu do osam sati tjedno i do ukupno 180 sati godišnje uz suglasnost njihovog poslodavca, odnosno poslodavaca (članak 61.).

Predviđena je mogućnost sklapanja ugovora o radu u nepunom radnom vremenu, koji rad će se za stjecanje prava iz radnog odnosa smatrati radom u punom radnom vremenu, ali će visina plaće i drugih materijalnih prava radnika biti razmjerna ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim s radničkim vijećem, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno (članak 62.).

Propisuje se načelo jednakog postupanja prema radnicima zaposlenima u nepunom radnom vremenu u odnosu na uvjete rada radnika koji rade u nepunom radnom vremenu te se definira usporedivi radnik (članak 63.).

Normirane su pretpostavke i postupak za skraćivanje radnog vremena, koje se izjednačuje s punim radnim vremenom (članak 64.) te prekovremeni rad. Za prekovremeni rad poslodavac će biti dužan radniku izdati pisani nalog, a ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen. Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno. Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje. Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika, radnika koji radi u punom radnom vremenu i uz suglasnost svog poslodavca, odnosno poslodavaca radi i u dopunskom radu, a trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi prekovremeno samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile (članak 65.).

U svrhu fleksibilizacije u uređenju organizacije radnog vremena značajno je izmijenjen institut rasporeda radnog vremena. Raspored radnog vremena poslodavac će urediti pisanom odlukom, ako taj raspored nije određen propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Raspored radnog vremena i razdoblje njegovog trajanja ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine. Poslodavac ima mogućnost puno, odnosno nepuno radno vrijeme radnika nejednako rasporediti po tjednima, odnosno mjesecima, tako da

radno vrijeme tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena. Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena, raspored radnika se može promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena. U tom slučaju nejednako raspoređeno radno vrijeme radnika tijekom utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu. Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja radnog vremena, radno vrijeme radnika već odgovara njegovom ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, poslodavac će tom radniku, za preostalo utvrđeno razdoblje radnog vremena naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom tog radnika. U slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena radnik može raditi najviše pedeset sati u tjednu, odnosno do šezdeset sati u tjednu ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući i prekovremeni rad. Zakonom se ujedno ograničava intenzitet rada radnika na način da se i ograničava ukupan fond sati koje radnik smije odraditi u razdoblju od uzastopna četiri mjeseca. Stoga u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena radnik u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, radnik ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad, a razdoblje u kojem se prati intenzitet rada radnika se može produžiti kolektivnim ugovorom i to na razdoblje do šest mjeseci. Ujedno se omogućuje da se kolektivnim ugovorom može ugovoriti tzv. banka sati, odnosno ukupan fond sati, na način da za vrijeme trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena radnici mogu raditi duže od pedeset sati, ali ukupan fond sati ne može biti veći od prosječnih četrdeset pet sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca. Razdoblja godišnjeg odmora i privremene spriječenosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci. I dalje je zadržana obveza poslodavca da obavijesti radnika o njegovom rasporedu ili promjeni njegovog rasporeda radnog vremena, najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada (članak 66.).

Kad narav posla to zahtjeva ili poslodavac posluje sezonski, poslodavac i dalje ima mogućnost radno vrijeme preraspodijeliti na razini dvanaest neprekinutih mjeseci (članak 67.), a propisane se i zabrane i ograničenja za rad u nejednakom rasporedu posebno osjetljivih skupina radnika (članak 68.).

Normiran je noćni rad, a uzimajući u obzir Direktivu Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu, posebno je određeno trajanje noćnog rada za maloljetnike. U cilju usklađivanja Zakona s Direktivom 2003/88/EZ, definiran je pojam noćnog radnika, kao radnika, koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, ili koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnoga rada (članak 69.). Posebno je normirana zabrana noćnog rada maloljetnika (članak 70.).

S ciljem usklađivanja Zakona s Direktivom 2003/88/EZ definiran je rad u smjenama, pojam smjenskog radnika, kao i obveze poslodavca prema noćnim i smjenskim radnicima, na način da je propisana obveza poslodavca da noćnim i smjenskim radnicima osigura svu potrebnu sigurnost, zdravstvenu zaštitu i sredstva zaštite u skladu s naravi posla koje se obavlja, kao i pravo noćnog radnika na liječnički pregled prije početka obavljanja noćnog rada te redovito, tijekom takvog rada sukladno posebnom propisu (članci 71. i 72.).

Uz članke 73. do 87.

Propisano je pravo radnika na stanku (članak 73.), pravo na dnevni odmor na koji radnik ima pravo između dva uzastopna radna dana (članak 74.), te pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja i dnevni odmor (članak 75.).

S ciljem usklađivanja Zakona s Direktivom 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003., o određenim vidovima organizacije radnog vremena, propisano je pravo

radnika na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najmanje četiri tjedna. Za maloljetne radnike i radnike koji rade na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, pravo na godišnji odmor propisuje se u trajanju od najmanje pet tjedana. Trajanje godišnjeg odmora duže od propisanog kao i broj radnih dana koji se uračunavaju godišnji odmor, utvrđuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu (članci 76. i 77.).

Predviđen je institut razmjernog određivanja trajanja godišnjeg odmora (članak 78.). Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora, propisano je da se blagdani i neradni dani određeni zakonom, kao i razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunavaju u trajanje godišnjeg odmora (članak 79.).

Polazeći od cilja ostvarivanja sigurnosti i zaštite zdravlja na radu te radne sposobnosti radnika, uređuje se pravo na korištenje godišnjeg odmora, na način da je godišnji odmor pravo kojeg se radnik ne može odreći, odnosno propisana je ništetnost sporazuma o odricanju od prava na godišnji odmor (članak 80.). kao i pravo radnika na naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora (članak 81.), te pravo radnika na naknadu za neiskorišteni godišnji odmor u slučaju prestanka ugovora o radu (članak 82.). Predviđena je mogućnost korištenja godišnjeg odmora u dijelovima (članak 83.).

Također, propisano je pravo radnika na prenošenje neiskorištenog godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu kao i uvjeti za prenošenje i rok do kojeg takav neiskorišteni godišnji odmor radnik treba iskoristiti (članak 84.), a uzimajući u obzir obveze preuzete Konvencijom Međunarodne organizacije rada o plaćenom godišnjem odmoru iz 1970. godine. Pritom treba naglasiti da se propisuje da radnik, koji zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust nije mogao iskoristiti godišnji odmor ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće godine, ima pravo iskoristiti godišnji odmor do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad, dok je prema važećem Zakonu godišnji odmor morao iskoristiti do 30. lipnja kao i svi radnici, zbog čega se u praksi događalo da ti radnici nisu uspjeli iskoristiti svoj godišnji odmor (članak 84.).

Određeno je da raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac u skladu s podzakonskim propisima ili samim ugovorom o radu, uz uzimanje u obzir potrebe organizacije rada, ali i mogućnosti za odmor i razdoblje raspoložive radniku (članak 85.).

Predviđeni su slučajevi plaćenog dopusta i jasnije je uređena odredba o pravu na plaćeni godišnji odmor po osnovi darivanja krvi. Radnik po osnovi darivanja krvi, ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan, kojeg koristi na dan darivanja krvi, osim ako kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća ili ugovor o radu nije drukčije uređeno (članak 86.).

Predviđeni su i slučajevi neplaćenog dopusta, za čijeg trajanja, prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s njim miruju, ako zakonom nije drukčije određeno (članak 87.).

Uz članke 88. i 89.

Propisuju se posebnosti uređenja radnog vremena, noćnog rada i odmora za određene kategorije radnika. Na radnike na pomorskim ribarskim plovilima ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o radnom vremenu, stanci te o dnevnom i tjednom odmoru, a navedena materija uređuje se pravilnikom kojeg donosi ministar.

Na radnike kojima se zbog posebnosti njihovih poslova, radno vrijeme nije moguće mjeriti ili unaprijed odrediti ili ga radnik određuje samostalno (kao što je radnik koji ima status rukovodeće osobe, radnik član obitelji poslodavca fizičke osobe koji živi u zajedničkom kućanstvu s poslodavcem i koji u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca i slično), ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o najdužem trajanju tjednog radnog vremena i razdoblju iz članka 66. stavka 9. Zakona, noćnom radu, te dnevnom i tjednom odmoru, ako

su s poslodavcem ugovorili samostalnost u njihovom određivanju, a o tako sklopljenim ugovorima poslodavac je dužan obavijestiti radničko vijeće (članak 88.).

Propisuje se mogućnost da poslodavac, ako posebnim propisom nije drugačije uređeno, za punoljetne radnike uredi iznimke od primjene odredbi o trajanju noćnog rada, dnevnom i tjednom odmoru u pojedinim djelatnostima, pod uvjetom da je radniku osiguran zamjenski odmor odmah po okončanju razdoblja rada zbog kojeg je koristio kraći odmor. U tom slučaju se tjedni odmor ne može odrediti u trajanju kraćem od dvanaest sati, a dnevni odmor kraći od deset sati, osim ako to nije ugovoreno kolektivnim ugovorom, kada ne može biti kraći od osam sati (članak 89.).

Uz članke 90. do 97.

Propisan je način određivanja plaće, uz naglasak da je osnove i mjerila za isplatu plaća koji nisu uređeni kolektivnim ugovorom, poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan utvrditi pravilnikom o radu, te je propisana obveza poslodavca da radniku u slučaju kada plaća nije određena na propisani način, isplati primjerenu plaću (članak 90.).

Sukladno Direktivi 2002/73/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 23. rujna 2002., kojom se mijenja i dopunjuje Direktiva Vijeća 76/207/EEZ o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na mogućnost zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja te radne uvjete o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena, propisana je dužnost poslodavca da isplati jednake plaće ženi i muškarcu za jednaki rad i rad jednake vrijednosti kao i kriteriji za utvrđivanje jednakog rada i rada jednake vrijednosti (članak 91.), te su određena razdoblja isplate plaće i naknade plaće (članak 92.), a obračun dospjele, neisplaćene plaće, naknade plaće ili otpremnine imaju snagu ovršne isprave (članak 93.).

Određuje se pravo radnika na povećanu plaću za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi (članak 94.).

Omogućeno je da se razdoblja u kojima radnik ne radi zbog opravdanih razloga, i za vrijeme kojih ostvaruje pravo na naknadu plaće ugovore i ugovorom o radu (članak 95.).

Načelno je zabranjeno poslodavcu da svoje potraživanje prema radniku naplati uskratkom plaće ili nekog njezinog dijela, odnosno uskratkom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće, odnosno isto poslodavac može učiniti jedino uz suglasnost radnika (članak 96.).

Propisana je zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću, koje se provodi sukladno posebnom propisu (članak 97.).

Uz članke 98. do 100.

Predviđeno je da izum radnika stvoren u radnom odnosu pripada poslodavcu, a radniku pripada pravo na odgovarajuću nadoknadu (članak 98.).

O izumu kojeg radnik stvori izvan radnog odnosa, a koji je u vezi s djelatnošću poslodavca, radnik je dužan obavijestiti poslodavca i ponuditi mu ustupanje tog izuma, na koje se ustupanje, na odgovarajući način primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu (članak 99.).

Predviđeno je i pravo radnika na odgovarajuću nadoknadu ako poslodavac prihvati primijeniti tehničko unaprjeđenje koje je predložio radnik, te je propisano da ako korisnik prihvati tehničko unaprjeđenje koje je predložio ustupljeni radnik, dužan mu je isplatiti nagradu utvrđenu posebnim ugovorom (članak 100.).

Uz članke 101. do 106.

Uvedena je zakonska zabrana natjecanja radnika s poslodavcem za vrijeme trajanja radnog odnosa (članak 101.), a predviđena je i mogućnost ugovornog proširenja te zabrane na određeno razdoblje nakon prestanka radnog odnosa (članci 102. do 105.).

Propisana je mogućnost ugovaranja ugovorne kazne, te je propisano da se ugovorna kazna može se ugovoriti i za slučaj da poslodavac ne preuzme obvezu isplate naknade plaće za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja, ako je u vrijeme sklapanja takvog ugovora radnik primao plaću veću od prosječne plaće u Republici Hrvatskoj (članak 106.).

Uz članke 107. do 111.

Propisana je odgovornost radnika za štetu koju je na radu ili u vezi s radnom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokovao poslodavcu (članak 107.), kao i odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu radniku (članak 111.).

Također, propisana je mogućnost da se za određene štetne radnje, unaprijed odredi iznos naknade štete (članak 108.) i propisana je regresna odgovornost radnika koji je štetu uzrokovao trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac (članak 109.).

Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu mogu se utvrditi uvjeti i način smanjenja ili oslobađanja radnika od dužnosti naknade štete (članak 110.).

Uz članke 112. do 130.

Zakon propisuje načine prestanka ugovora o radu (članak 112.), a uz do sada važeće načine prestanka ugovora o radu propisana je i mogućnost prestanka ugovora o radu smrću poslodavca fizičke osobe, prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima. Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik (članak 114.). Zakon propisuje i obvezatnost pisanog oblika sporazuma o prestanku ugovora o radu (članak 113.), te obvezan pisani oblik otkaza ugovora o radu (članak 120.).

Zaštita radnika od otkaza se usklađuje s potrebom poslodavca da zapošljava one radnike koji su mu doista potrebni, uz osiguranje zaštite radnika od socijalno neopravdanih otkaza. Zakon određuje razloge za redoviti otkaz pri čemu je obvezan otkazni rok. U svrhu ubrzanja postupka restrukturiranja poslodavca omogućeno je poslodavcu da otkáže ugovor o radu radniku zbog poslovno ili osobno uvjetovanih razloga bez obzira na okolnost može li ili ne radnika zaposliti na drugim poslovima, odnosno neovisno o tome može li ili ne radnika obrazovati ili osposobiti za rad na nekim drugim poslovima (članak 115.).

Propisuju se i razlozi i rokovi za izvanredni otkaz ugovora o radu, kod kojega obveza poštivanja otkaznog roka ne postoji (članak 116.).

Propisani su neopravdani razlozi za otkaz ugovora o radu (članak 117.), mogućnost otkazivanja ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme (članak 118.), kao i obveze poslodavca prije otkazivanja ugovora o radu (članak 119.).

Normiran je tijek otkaznog roka kao i njegovo trajanje. U cilju ubrzanja restrukturiranja poslodavca propisano je da otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno. Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad, ali radni odnos radnika koji je tijekom otkaznog roka bio ili je privremeno nesposoban za rad, bez obzira na trajanje privremene nesposobnosti za rad i pripadajućeg otkaznog roka radnika, prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu (članci 121. i 122.).

Uzimajući u obzir ugovorni karakter radnog odnosa, predviđa se otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora (članak 123.), pri čemu se radniku osigurava sudska zaštita, kao i u slučaju otkaza ugovora o radu.

Sud može odrediti u slučaju nedopuštenog otkaza vraćanje radnika na posao (članak 124.), ali ako to nije u interesu radnika ili poslodavca, predviđena je mogućnost da se, uzimajući u obzir sve okolnosti slučaja, umjesto vraćanja na posao, dosudi primjerena naknada štete, pri čemu je smanjen najveći iznos naknade štete sa 18 prosječnih plaća na najviše osam propisanih ili ugovorenih mjesečnih plaća toga radnika, ovisno o trajanju radnoga odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete radnika (članak 125.). Propisano je pravo radnika kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada, na otpremninu. Visina otpremnine ovisi o svakoj godini koju je radnik proveo na radu kod poslodavca, s time da se ukupan iznos ograničava, ako zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, nije drukčije određeno (članak 126.).

Posebno je predviđen institut kolektivnog otkaza uz sudjelovanje radničkog vijeća i nadležne javne službe zapošljavanja u tom postupku. Cilj ove odredbe je usklađivanje s Direktivom Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998., o usklađivanju pravnih propisa država članica o kolektivnom otkazu viška radnika, čiji je smisao usmjeren na sudjelovanje predstavnika radnika u cjelokupnom postupku kolektivnog otkazivanja u svim njegovim fazama i omogućavanje da se primjenom aktivnih mjera zapošljavanja, umanje ili spriječe posljedice otkazivanja ugovora o radu. Ukinuta je obveza poslodavca da izrađuje program zbrinjavanja viška radnika, te je smanjeno trajanje procedure kolektivnog zbrinjavanja viška radnika na način da se rok od trideset dana u kojem poslodavcu nije dopušteno otkazivati ugovore o radu radniku, ne računa od dostave programa zbrinjavanja viška radnika nadležnoj javnoj službi zapošljavanja, već od dana dostave obavijesti o prestanku potrebe za radom radnika nadležnoj javnoj službi zapošljavanja (članci 127. i 128.).

Propisana su posebna prava radnika upućenih na rad u inozemstvo (članak 129.), obveza poslodavca da radniku vrati isprave koje je mu je dao i primjerak objave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, kao i obveza poslodavca, da radniku na njegov zahtjev, izda potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa (članak 130.).

Uz članke 131. do 139.

Poslodavcu je dana mogućnost da sva svoja ovlaštenja, pisanom punomoći prenese na drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu, koja je ovlaštena umjesto njega poduzimati sve pravne radnje u odnosu na radnike (članak 131.).

Propisan je način dostave odluke o otkazu ugovora o radu te odluka donesenih u postupcima zaštite prava radnika iz radnih odnosa, na koji se, ako nije uređen kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu, primjenjuju na odgovarajući način odredbe o dostavi iz propisa kojim je uređen parnični postupak (članak 132.).

Također, propisan je prekluzivni rok za ostvarivanje sudske zaštite prava iz radnog odnosa, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa (članak 133.), a za koja je povećan propisani zastarni rok sa tri, na pet godina, ako drugim zakonom nije propisano drukčije (članak 139.), kao i rok od osam dana, u kojem se radničko vijeće ili sindikat moraju očitovati o zahtjevu poslodavca kada je poslodavac takvu suglasnost dužan pribaviti (članak 138.).

Uređena je zaštita dostojanstva radnika kao posebna zaštita od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja, koje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa. Definiraju se obveze poslodavca u postupku zaštite dostojanstva radnika, kao i postupak povodom pritužbe radnika u slučaju uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, te pravo radnika da ne radi dok mu

poslodavac ne osigura zaštitu. U cilju onemogućavanja zlouporabe propisanog prava na prekid rada propisuje se mogućnost da poslodavac može od radnika zahtijevati povrat isplaćenih naknada plaća, ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije došlo do povrede dostojanstva radnika (članak 134.).

Definirano je u kojim je slučajevima, u radnom sporu, teret dokazivanja na poslodavcu, a u kojim slučajevima je na radniku (članak 135.).

Predviđena je mogućnost da stranke radnog odnosa rješavanje radnog spora povjere arbitraži, odnosno mirenju (članak 136.).

S ciljem usklađivanja Zakona s Direktivom Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001., o približavanju prava država članica u vezi sa zaštitom prava radnika u slučaju prijenosa poduzeća, tvrtki ili dijelova poduzeća ili tvrtki, normirano je kada može doći do prenošenja ugovora o radu na novoga poslodavca, koja prava zadržava radnik čiji je ugovor prenesen, dužnosti poslodavca u slučaju prenošenja radnikovih ugovora, te primjena kolektivnog ugovora u trajanju od godine dana, a koji se na radnike primjenjivao prije promjene poslodavca (članak 137.). Smisao ove odredbe je očuvanje kontinuiteta radnog odnosa i svih prava radnika po prenesenom ugovoru o radu, uz zabranu otkazivanja ugovora o radu zbog prijenosa ugovora, u slučaju prijenosa gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti na novog poslodavca.

Uz članke 140. do 162.

Pravo radnika na sudjelovanje u odlučivanju, odnosno njihovo pravo na obavješćivanje, savjetovanje i suodlučivanje, uređeno je odredbama o radničkom vijeću (poglavlje 1.), o skupovima radnika (poglavlje 2.), i o predstavniku radnika u organu poslodavca (poglavlje 3.).

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 (članak 140.).

Propisano je pravo radnika da na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, izaberu predstavnike koji će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa (članak 141.).

Određuje se broj članova radničkog vijeća (članak 142.), te mogućnost organiziranja više radničkih vijeća kod poslodavca kod kojeg je poslovanje organizirano u više organizacijskih jedinica, pri čemu je jasno naznačeno da se Glavno radničko vijeće može organizirati nakon što su utemeljena radnička vijeća svih organizacijskih jedinica, na način da takvo radničko vijeće bude sastavljeno od predstavnika radničkih vijeća organizacijskih jedinica (članak 143.).

Produženo je izborno razdoblje s tri na četiri godine (članak 144.), propisano je tko ima biračko pravo (članak 145.), te način kandidiranja (članak 146.). Ako se bira jedan predstavnik, rezultati izbora se utvrđuju po načinu relativne većine, a ako se bira više predstavnika, primjenjuje se sustav razmjernog predstavništva (članak 147.).

Određuju se temeljna ovlaštenja radničkog vijeća (članak 148.), kao i pitanja o kojima je poslodavac dužan obavijestiti radničko vijeće (članak 149.), o kojima je obavezan savjetovati se prije donošenja odluke (članak 150.), te slučajevi u kojima odluku može donijeti samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća (članak 151.).

Nadalje, s ciljem ubrzanja postupka nadomještanja suglasnosti za otkaz zaštićenim kategorijama radnika, uvodi se obvezna arbitraža. Stoga, ako radničko vijeće uskrati suglasnost, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti arbitražna odluka. Arbitražu, provodi arbitar kojeg s liste koju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće,

odaberu strane u sporu, odnosno koju odrede sporazumno. Listu arbitara utvrđuje i vodi Gospodarsko-socijalno vijeće, koje će pravilnikom urediti način izbora arbitara, arbitražni postupak, te način obavljanja administrativnih poslova za taj postupak.

Propisivanje iznimke pri suodlučivanju, odnosno pri donošenju odluka poslodavca uz suglasnost radničkog vijeća, postiže se jedinstveni način zaštite u slučajevima kada funkciju radničkog vijeća preuzimaju sindikalni povjerenici i to tako da oni tada ostvaruju zaštitu kao zaštićeni sindikalni povjerenici temeljem odredbe članka 249. Zakona, a ne kao članovi radničkog vijeća.

Utvrđuje se obveza radničkog vijeća da o svom radu obavještava radnike (članak 152.), te da u svrhu zaštite i promicanja prava i interesa radnika, surađuje sa sindikatima. Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća, osim prava na imenovanje predstavnika radnika u organ poslodavca, a ako kod poslodavca djeluje više sindikata, sindikati se moraju sporazumjeti o sindikalnom povjereniku, odnosno povjerenicima koji će imati prava i obveze radničkog vijeća i o postignutom sporazumu, sindikati su dužni pisano obavijestiti poslodavca, te se u tom slučaju više ne primjenjuju odredbe o izborima za radničko vijeće (članak 153.).

Propisan je način rada radničkog vijeća (članak 154.), utvrđena je mogućnost da radničko vijeće tuži ili bude tuženo samo na temelju ovlaštenja, odnosno obveza utvrđenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom (članak 155.), te obveza poslodavca da radničkom vijeću osigura potreban prostor, osoblje, sredstva i druge uvjete za rad (članak 156.).

Zabranjuje se nejednako postupanje prema članovima radničkog vijeća (članak 157.), ali se zabranjuje i nejednako postupanje radničkog vijeća prema radnicima (članak 158.), te se propisuje dužnost članova radničkog vijeća da čuvaju poslovnu tajnu te se definira što se smatra poslovnom tajnom (članak 159.).

Radničko vijeće može s poslodavcem sklopiti sporazum kojim se uređuju pitanja iz radnog odnosa, osim onih pitanja koja se redovito uređuju kolektivnim ugovorom, osim ako stranke kolektivnog ugovora na to ovlaste stranke sporazuma (članak 160). Sporazumom radničkog vijeća i poslodavca mogu se proširiti ovlaštenja i povećati broj članova radničkog vijeća (članak 161.). Sudskom odlukom se radničko vijeće može raspustiti ili se može isključiti neki njegov član, ako dođe do teškog kršenja obveza radničkog vijeća ili njegovog člana, a koje su im dane Zakonom (članak 162.).

Uz članak 163.

Predviđa se obveza održavanja, najmanje dva puta godišnje, skupova radnika s ciljem obavješćivanja o radu i poslovanju poslodavca.

Uz članak 164.

Omogućava se sudjelovanje predstavnika radnika u trgovačkom društvu ili zadruzi, u kojima se sukladno posebnom propisu utemeljuje organ koji nadzire vođenje poslova (nadzorni odbor, upravni odbor ili drugo odgovarajuće tijelo), te u javnoj ustanovi, na način da jedan član organa društva ili zadruge koji nadzire vođenje poslova, odnosno jedan član organa javne ustanove (upravno vijeće, odnosno drugo odgovarajuće tijelo) mora biti predstavnik radnika.

Uz članke 165. do 170.

Jamči se pravo na udruživanje i dobrovoljno učlanjenje u udruge i udruge više razine sindikata i poslodavaca (članci 165. i 166.). Propisana je mogućnost da udruga bude stranka kolektivnog ugovora, ali samo ako je utemeljena i registrirana u skladu s odredbama Zakona,

te joj se pruža mogućnost da u radnim sporovima kod poslodavca, pred sudom, u mirenju i arbitraži, te pred državnim tijelima, zastupa svoje članove (članak 169.).

Propisana je zabrana privremenog ili trajnog djelovanja odlukom izvršne vlasti, odnosno propisano je da se djelatnost udruge ne može privremeno zabraniti niti se udruga može raspustiti odlukom izvršne vlasti (članak 167.).

Određena je sloboda udruge da utemeljuju i druge pravne osobe sukladno statutu i svojim pravilima (članak 170.).

Uz članke 171. do 180.

Propisuje se nadležnost tijela za registraciju udruge, uređuje se postupak osnivanja i registracije udruge, kao i akti koji su za taj postupak i registraciju potrebni.

Uz članke 181. i 182.

Udruge su slobodne u stjecanju imovine, a nepokretna i pokretna imovina koja je nužna za održavanje sastanaka i provođenje obrazovnih djelatnosti kao i knjižnice udruge, zaštićeni su od prisilnog izvršenja (članak 181.). U slučaju podjele udruge, dijeli se i njezina imovina, razmjerno broju članova, ako statutom udruge, ugovorom ili drugim sporazumom nije drukčije određeno (članak 182.).

Uz članke 183. do 189.

Zabranjuje se nadzor nad udrugom koja bi trebala zastupati suprotne interese (članak 183.), članovima se osigurava sudska zaštita u slučaju povrede njihovih članskih prava (članak 184.), jamči se sudska zaštita prava na udruživanje (članak 185.). Posebno se zabranjuju određeni oblici diskriminacije u vezi sa sindikalnom djelatnošću i članstvom (članak 186.).

Sindikatima se jamči samostalnost pri imenovanju sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika te o odlučivanju o načinu njihovog zastupanja kod poslodavca, uz precizno razlikovanje sindikalnih predstavnika od sindikalnih povjerenika u vezi s njihovim položajem i zaštitom. Kako bi se izbjegle zlouporabe u praksi u vezi zaštite sindikalnih povjerenika, propisano je da sindikati koji imaju najmanje pet zaposlenih kod određenog poslodavca, mogu imenovati ili izabrati jednog ili više sindikalnih povjerenika (članak 187.). Osigurava se zaštita sindikalnih povjerenika za vrijeme obavljanja sindikalne dužnosti i šest mjeseci nakon njenog prestanka (članak 188.), te se propisuje dužnost poslodavca, da na zahtjev i u skladu s uputama sindikata, uz prethodno pisanu suglasnost radnika - člana sindikata, obračunava i iz plaće radnika usteže sindikalnu članarinu i redovito je uplaćuje na račun sindikata (članak 189.).

Uz članke 190. i 191.

Utvrdjuju se uvjeti i postupak prestanka djelovanja udruge (članak 190.). Uvedena je obveza udruge da dostave tijelu nadležnom za registraciju izvješće o održavanju sjednice najvišeg tijela udruge i podatak o ukupnom broju članova udruge. Ako bi iz dostavljenog izvješća proizašlo da se broj članova udruge smanjio ispod broja članova određenog Zakonom za utemeljenje udruge, tijelo nadležno za registraciju, brisat će udrugu iz registra. Djelovanje udruge može se zabraniti isključivo presudom županijskoga suda (članak 191.).

Uz članke 192. do 204.

Određuje se predmet kolektivnog ugovora (članak 192.), obveza kolektivnog pregovaranja u dobroj vjeri (članak 193.), te osobe koje kolektivni ugovor obvezuje (članak 194.).

Propisuje se obvezni pisani oblik kolektivnog ugovora (članak 195.), dužnost ispunjavanja obveza iz kolektivnog ugovora u dobroj vjeri (članak 196.), obveze postojanja punomoći za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora (članak 197.), te se predviđa mogućnost sklapanja kolektivnog ugovora na određeno ili na neodređeno vrijeme (članak 198.), kao i mogućnost produžene primjene pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru nakon isteka roka na koji je kolektivni ugovor sklopljen (članak 199.).

Predviđa se mogućnost otkaza kolektivnog ugovora, te je propisano da kolektivni ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme i kolektivni ugovor sklopljen na određeno vrijeme u kojem je predviđena mogućnost otkazivanja, moraju sadržavati uglavke o otkaznim razlozima i rokovima, a ako se kolektivni ugovor može otkazati, a ne sadrži uglavak o otkaznom razlogu, na otkazni razlog se na odgovarajući način primjenjuju odredbe obveznog prava o izmjeni ili raskidu ugovora zbog promijenjenih okolnosti (članak 200.).

Nadalje, predviđa se obveza dostavljanja kolektivnog ugovora ministarstvu nadležnom za poslove rada ili uredu državne uprave u županiji, odnosno uredu Grada Zagreba nadležnom za poslove rada, ovisno o području njegove primjene (članak 201.), koja dostava nije pretpostavka za pravni učinak samog kolektivnog ugovora. Propisana je obveza javnog objavljivanja kolektivnog ugovora, na način koji propiše zaštita sigurnosti i zdravlja (članak 202.), kao i mogućnost proširenja primjene kolektivnog ugovora odlukom ministra nadležnog za poslove rada. Pritom je, zbog mogućeg problema da jednog poslodavca obvezuju više kolektivnih ugovora, propisano da će se u tom slučaju primjenjivati onaj kolektivni ugovor koji se primjenjuje na poslodavce iste statističke klasifikacije djelatnosti poslodavca. Izmijenjeni su kriteriji i postupak donošenja odluke o proširenju kolektivnog ugovora, na način da tu odluku ministar donosi ako to predlažu sve stranke kolektivnog ugovora, ako se radi o kolektivnom ugovoru kojeg su zaključili sindikati s najvećim brojem članova i udruga poslodavca koji ima najveći broj radnika na razini na koju se isti proširuje i ako je na temelju podataka o broju i strukturi poslodavaca na koje se kolektivni ugovor proširuje, broju radnika i razini njihovih materijalnih prava utvrđeno postojanje javnog interesa za proširenje. Odluka se ne može donijeti prije provedenog savjetovanja s poslodavcima na koje će se isti proširiti, a proširena primjena prestaje, ne samo u slučaju proteka roka na koji je kolektivni ugovor sklopljen i istekom otkaznog roka ako je otkazan, već i kada je prošireni kolektivni ugovor izmijenjen, dopunjen ili obnovljen, a za isto nije zatraženo proširenje u kojem slučaju ministar donosi odluku o opozivu odluke o proširenju (članak 203.). Definira se pravo na sudsku zaštitu prava iz kolektivnog ugovora, a u cilju ubrzavanja postupaka sudske zaštite u slučaju spora zbog otkaza kolektivnog ugovora, na odgovarajući se način primjenjuje odredba članka 220. ovoga Zakona u odnosu na sudsku nadležnost, postupak i rokove sudske zaštite (članak 204.).

Uz članke 205. do 220.

Utvrđuje se pravo sindikata ili njihovih udruga da pozovu na štrajk i provedu ga zbog zaštite gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova, spora s poslodavcem ili udrugom poslodavaca o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora ili drugog sličnog spora, te zbog neisplate plaće, dijela plaće, odnosno naknade plaće ako nisu isplaćene do dana dospijeca. Štrajk se ne smije započeti prije provođenja zakonom propisanog ili sporazumom stranaka, uređenog postupka mirnog rješavanja sporova, a mora se najaviti u pisanom obliku, s tim da najava mora imati zakonom određeni sadržaj (članak 205.).

Propisuje se da se u slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora ili drugog sličnog spora, te zbog neisplate plaće, dijela plaće, odnosno naknade plaće ako nisu isplaćene do dana dospijeca mora provesti postupak mirenja (članak 206.) i rok od osam dana za okončanje tog postupka (članak 208.). Listu miritelja utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće (članak 207.).

Stranke mogu okončati postupak mirenja sporazumom (članak 209.), a rješavanje kolektivnog radnog spora, mogu sporazumno povjeriti arbitraži (članci 210. do 212.).

Propisana je mogućnost lockouta, odnosno isključenja s rada, kao mogućnost isključenja radnika s rada od strane poslodavca, ali samo u odgovoru na već započeti štrajk (članak 213.).

Uređuje se način donošenja pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ili isključenja s rada, te se propisuje da ako poslodavac nije predložio utvrđivanje poslova koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka do dana okončanja postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može se pokrenuti do dana okončanja štrajka (članak 214.), a radnici, zbog sudjelovanja ili organiziranja dopuštenoga štrajka, ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj od drugih radnika niti isto predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa (članak 215.). Posljedica sudjelovanja u štrajku je razmjerno umanjenje plaće i dodataka na plaću (članak 216.).

Predviđa se mogućnost sudske zabrane nezakonitog štrajka, te pravo poslodavca da zahtijeva naknadu štete zbog nezakonitog štrajka (članak 217.), kao i mogućnost sudske zabrane nezakonitog isključenja s rada i pravo sindikata na naknadu štete koju su on ili radnici pretrpjeli zbog nezakonitog isključenja s rada (članak 218.).

Utvrdjuje se sudska nadležnost za zabranu štrajka i isključenja s rada (članak 219.), te se propisuje uređivanje posebnim zakonom pitanja štrajka u oružanim snagama, policiji, državnoj upravi i javnim službama (članak 220.).

Uz članak 221.

Radi poticanja suradnje poslodavaca, sindikata i Vlade Republike Hrvatske na promicanju gospodarskog i socijalnog razvoja, te vođenja usklađene gospodarske, socijalne i razvojne politike te poticanja sklapanja i primjene kolektivnih ugovora, u skladu s koncepcijom tripartitnosti, propisuje se mogućnost uvođenja Gospodarsko-socijalnog vijeća kao institucionaliziranog oblika takve suradnje. Ujedno se propisuje da ako Gospodarsko-socijalno vijeće nije osnovalo listu miritelja, listu arbitara, odnosno članova arbitražnog vijeća ili ako ne donese pravilnik o načinu izbora miritelja i postupku mirenja i pravilnik o načinu izbora arbitara i postupka arbitraže, ova će pitanja u roku od trideset dana od dana osnivanja, urediti ministar, kao i ako Gospodarsko-socijalno vijeće nije osnovano ili je prestalo s radom, ministar će donijeti potrebne odluke za provedbu postupaka mirenja u kolektivnim radnim sporovima, odnosno arbitraže (članak 221.).

Uz članke 222. i 223.

Propisuje se da upravni nadzor nad primjenom ovoga Zakona i na temelju njega donesenih propisa, te drugih zakona i propisa koji uređuju odnose između poslodavaca i radnika, obavlja središnje tijelo državne uprave nadležno za poslove rada, ako drugim zakonom nije drukčije određeno (članak 222.).

Propisuje se da inspekcijski nadzor nad provedbom ovoga Zakona i na temelju njega donesenih propisa, te drugih zakona i propisa koji uređuju odnose između poslodavaca i radnika, obavlja središnje tijelo državne uprave nadležno za poslove inspekcije rada, ako drugim zakonom nije drukčije određeno (članak 223.).

Uz članke 224. i 225.

Dužnosti i prava državljana u obrani su kao ustavna kategorija uređene Zakonom o obrani s kojim se ovaj Zakon horizontalno usklađuje, uređujući prava radnika na mirovanje radnog odnosa za vrijeme vršenja dužnosti u obrani te prava pričuvnika koji su zaposleni dok izbivaju s posla zbog vojne obveze ili služenja u ugovornoj pričuvi (članak 224.). Prava kandidata za zastupnike, članove skupština ili vijeća uređena su na način da se propisuje njihovo pravo na poseban, neplaćeni dopust za vrijeme predizborne promidžbe (članak 225.).

Uz članak 226.

Propisuju se ovlasti inspektora rada da usmenim rješenjem naređuje ili zabranjuje poslodavcu da ispravi nedostatke utvrđene inspekcijskim nadzorom i da mu ostavi rok u kojem će utvrđene nedostatke otkloniti. Također se utvrđuje da žalba u tim slučajevima ne odgađa izvršenje rješenja.

Uz članke 227. do 231.

Utvrđuju se lakši, teži i najteži prekršaji poslodavca, koji su usklađeni s Kaznenim zakonom, propisuju se prekršaji sindikata i udruga sindikata više razine te prekršaji udruga poslodavaca i udruga poslodavaca više razine.

Uz članke 232. do 235.

Prijelazne i završne odredbe uređuju primjenu materijalnog propisa na potraživanja iz radnog odnosa radnika, kojima je rok zastare od tri godine istekao prije stupanja na snagu ovoga Zakona te primjenu materijalnog propisa u postupcima započetim prije stupanja na snagu ovoga Zakona (članak 232.), propisuju se rokovi donošenja provedbenih propisa ovoga Zakona (članak 233.), utvrđuje se prestanak važenja Zakona o radu (Narodne novine, br. 149/2009, 61/2011, 82/2012 i 73/2013), te se propisuje dan stupanja na snagu ovoga Zakona (članak 235.).

IV. OCJENA SREDSTAVA POTREBNIH ZA PROVOĐENJE ZAKONA

Sredstva za ostvarivanje prava utvrđenih ovim zakonom, a koja su potrebna radi provođenja predviđenog postupka arbitraže, koji će zamijeniti sudski postupak nadomjestka suglasnosti za otkaz ugovora o radu zaštićenim kategorijama radnika, osigurana su u državnom proračunu za ovu godinu, kao i za 2015. i 2016. godinu, u iznosu od 80.000,00 kuna godišnje, na poziciji Ministarstva rada i mirovinskoga sustava.

V. RAZLIKE IZMEĐU RJEŠENJA KOJA SE PREDLAŽU KONAČNIM PRIJEDLOGOM ZAKONA U ODNOSU NA RJEŠENJA IZ PRIJEDLOGA ZAKONA I RAZLOZI ZBOG KOJIH SU TE RAZLIKE NASTALE

Nakon rasprave o Prijedlogu zakona o radu na radnim tijelima Hrvatskoga sabora, kao i rasprave na plenarnoj sjednici, a u skladu sa zaključkom Hrvatskoga sabora, od 28. veljače 2014. godine, kojim je prihvaćen Prijedlog zakona o radu, ali su socijalni partneri pozvani na

obnovu socijalnog dijaloga i postizanje suglasja o spornim pitanjima predloženog zakona koji su doveli do zastoja u pregovorima, Vlada Republike Hrvatske je nastavila intenzivne razgovore s oba socijalna partnera, na način da su se na prvom tripartitnom sastanku, održanom 1. travnja 2014. godine, socijalni parteri suglasili o pravnim institutima koji predstavljaju sporna otvorena pitanja. Na taj je način postignut sporazum da se sporna pitanja odnose na poslovanje agencija za privremeno zapošljavanje, i to u odnosu na rok ustupanja, naknadu plaće radnika u razdoblju kada nije ustupljen i na slučajeve kada je korisniku zabranjeno koristiti rad ustupljenog radnika. Sporno je i pitanje nejednakog rasporeda radnog vremena u odnosu na najvišu granicu radnih sati tjedno i intenzitet rada radnika kojima se mogu urediti iznimke u odnosu na propise o radnom vremenu, noćnom radu, dnevnom i tjednom odmoru. Kao posljednje prijeporno pitanje otvoreno je otkazivanje ugovora o radu malog poslodavca koji zapošljava do uključivo pet radnika.

Nakon intenzivnog socijalnog dijaloga i konzultacija, koje su o spornim pitanjima trajale puna dva mjeseca, u navedenim je pravnim institutima Konačnog prijedloga zakona došlo do promjena u odnosu na rješenja iz Prijedloga zakona.

Tako je odredba članka 45. stavka 4. dopunjena novim podstavkom 3., na način da se ugovor o ustupanju radnika ne smije zaključiti i za poslove koje su obavljali radnici kojima je korisnik poslovno uvjetovanim otkazom otkazao ugovore o radu u prethodnom razdoblju od šest mjeseci, a odredba članka 46. stavka 3. izmijenjena na način da se na naknadu plaće ustupljenog radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme, u razdoblju kada nije ustupljen primjenjuje odredba članka 95. stavka 5., odnosno da će u tom razdoblju ustupljeni radnik imati pravo na naknadu u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca, ako zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drugačije određeno.

Izmijenjen je i institut rasporeda radnog vremena propisan odredbom članka 66., na način da u slučaju kada poslodavac jednostrano pisanom odlukom utvrđuje nejednaki raspored radnog vremena, radnik u tjednu može raditi najduže do pedeset sati, uključujući prekovremeni rad, a iznimno kada je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, radnik može raditi do šezdeset sati tjedno. Ujedno se dopunom navedenog članka novim stavkom 9. omogućuje da se kolektivnim ugovorom ugovori tzv. banka sati, odnosno ukupni fond sati, na način da za vrijeme trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena radnici mogu raditi duže od pedeset sati, ali ukupan fond sati ne može biti veći od prosječnih četrdeset pet sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca.

S obzirom da je dosadašnje uređenje načina utvrđivanja iznimaka u području primjene odredbi o trajanju rada noćnog radnika te dnevnog i tjednog odmora u određenim djelatnostima, uzrokovalo zabrinutost zbog mogućeg prevelikog dnevnog intenziteta rada radnika (do šesnaest sati dnevno), izmijenjena je odredba članka 89. stavka 2., te je propisano da se dnevni odmor ne može odrediti u neprekidnom trajanju kraćem od deset sati dnevno, a novim stavkom 3. omogućeno je da se kolektivnim ugovorom dnevni odmor može odrediti u najkraćem trajanju od osam sati dnevno.

Uvažavajući preporuke Europske komisije vezane uz sudjelovanje Republike Hrvatske u Europskom semestru, Konačni prijedlog zakona dopunjen je s dva nova pravna instituta od kojih jedan može utjecati na očuvanje radnih mjesta, a drugi je mjera suzbijanja rada na crno. Dopunom odredbe članka 10. novim stavcima 3. i 4. omogućuje se da poslodavac, kada nema potrebu za radom određenih radnika, iste može ustupiti u s njim po posebnom propisu,

odnosno po pravu trgovačkih društava povezano društvo, na najduže šest mjeseci, na temelju pisanog sporazuma povezanih poslodavaca.

U cilju suzbijanja svih pojava oblika rada na crno, od kojih je najzastupljenije obavljanje jednokratnih povremenih poslova kraćeg trajanja, dopunjene su i odredbe članaka 61. i 62. novim stavcima koji omogućuju dopunski rad radnika koji rade u punom radnom vremenu u najdužem trajanju do 8 sati tjedno i do ukupno 180 sati godišnje, pod uvjetom da poslodavac, odnosno poslodavci za koje radnik radi u punom radnom vremenu daju svoju suglasnost na takav rad. Ograničavanjem sati dopunskog rada i istovremenom zabranom prekovremenog rada radnika koji radi u dopunskom radu u odredbi članka 65. stavka 5. radnici se štite od prekomjernog rada na istovjetan način na koje se radnici štite od prekomjernog prekovremenog rada.

Sve ostale primjedbe i prijedlozi o nomotehničkom poboljšanju pojedinih odredbi su prihvaćeni i ugrađeni u tekst Konačnog prijedloga zakona.

VI. PRIJEDLOZI I MIŠLJENJA DANI NA PRIJEDLOG ZAKONA KOJE PREDLAGATELJ NIJE PRIHVATIO, S OBRAZLOŽENJEM

Tijekom rasprave o Prijedlogu zakona na radnim tijelima Hrvatskoga sabora, kao i rasprave na plenarnoj sjednici nije bilo sadržajnih primjedbi i prijedloga o kojima bi se predlagatelj mogao posebno očitovati.

OBRAZAC		
IZVJEŠĆA O PROVEDENOM SAVJETOVANJU SA ZAINTERESIRANOM JAVNOŠĆU O NACRTU KONAČNOG PRIJEDLOGA ZAKONA O RADU		
Naslov dokumenta	Izvešće o provedenom savjetovanju sa zainteresiranom javnošću o Nacrtu konačnog prijedloga zakona o radu	
Stvaratelj dokumenta, tijelo koje provodi savjetovanje	Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava	
Svrha dokumenta	Izveščivanje o provedenom savjetovanju sa zainteresiranom javnošću o Nacrtu konačnog prijedloga zakona o radu	
Datum dokumenta	18.6.2014.	
Verzija dokumenta	III.	
Vrsta dokumenta	Izvešće	
Naziv nacrt zakona, drugog propisa ili akta	Nacrt konačnog prijedloga zakona o radu	
Jedinstvena oznaka iz Plana donošenja zakona, drugih propisa i akata objavljenog na internetskim stranicama Vlade	Redni broj 37	
Naziv tijela nadležnog za izradu nacrt	Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava	
Koji su predstavnici zainteresirane javnosti bili uključeni u postupak izrade odnosno u rad stručne radne skupine za izradu nacrt?	U rad stručne radne skupine bili su uključeni: Predstavnici Hrvatske udruge poslodavaca: prof. dr. sc. Željko Potočnjak, Nataša Novaković, Milica Jovanović, Petar Lovrić i Davor Majetić Predstavnici reprezentativnih sindikalnih središnjica: Krešimir Sever, Ana Kranjac Jularić, Ana Miličević Pezelj, Jasenka Vukšić, Ljubomira Lončar, Gordana Palajsa, Mirela Bojić, Miroslav Brzica, Damir Jakuš Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova Ženska fronta za radna i socijalna prava Foreign Investors Council	
Je li nacrt bio objavljen na internetskim stranicama ili na drugi odgovarajući način? Ako jest, kada je nacrt objavljen, na kojoj internetskoj stranici i koliko je vremena ostavljeno za savjetovanje? Ako nije, zašto?	Da	Internetska stranica Ministarstva rada i mirovinskoga sustava
	Internetsko savjetovanje sa zainteresiranom javnošću trajalo je u razdoblju od 26. veljače do 16. lipnja 2014.	
Koji su predstavnici zainteresirane javnosti dostavili svoja očitovanja?	Predstavnici: Hrvatska udruga poslodavaca Savez samostalnih sindikata Hrvatske Nezavisni hrvatski sindikati Hrvatska udruga radničkih sindikata Matica hrvatskih sindikata Ured pravobraniteljice za ravnopravnost spolova Ženska fronta za radna i socijalna prava Foreign Investors Council	
Razlozi neprihvatanja pojedinih primjedbi zainteresirane javnosti na određene odredbe nacrt	U postupku izrade konačnog prijedloga zakona o radu, cjelokupni tekst zakona je raspravljen sa socijalnim partnerima te je dio njihovih prijedloga usvojen. U odnosu na prijedloge socijalnih partnera koji su se odnosili na	

	način reguliranja pojedinih interesnih instituta, nije prihvaćen s obzirom da su njihovi prijedlozi bili dijametralno suprotni te je nositelj izrade propisa predložio kompromisna normativna rješenja. Prijedloge i primjedbe koje su iznijele ostale interesne grupacije, a koje su se odnosile na interesna pitanja o kojima je Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava već provelo konzultacije i u odnosu na koje, sa socijalnim partnerima nije postignut konzenzus, Ministarstvo nije prihvatilo.
Troškovi provedenog savjetovanja	Provedba javnog savjetovanja nije iziskivala dodatne financijske troškove.