

MINISTARSTVO RADA I MIROVINSKOGA SUSTAVA

N A C R T

PRIJEDLOG ZAKONA O RADU

Zagreb, studeni 2013.

PRIJEDLOG ZAKONA O RADU

I. USTAVNA OSNOVA ZA DONOŠENJE ZAKONA

Ustavna osnova za donošenje Zakona o radu sadržana je u odredbi članka 2. stavka 4., a u vezi s odredbom članka 54. i 55. Ustava Republike Hrvatske (Narodne novine, broj 85/10 - pročišćeni tekst).

II. OCJENA STANJA, OSNOVNA PITANJA KOJA TREBA UREDITI ZAKONOM I POSLJEDICE DONOŠENJA ZAKONA

Važeći Zakon o radu donesen je 4. prosinca 2009. godine i objavljen je u Narodnim novinama, broj 149/2009, 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 73/13. 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 82/12.

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 Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim potporama, Zakon o financijskom poslovanju i predstečajnoj nagodbi, Zakon o poticanju zapošljavanja, Ovršni zakon i dr., a s kojim propisima je nužno horizontalno usklađivanje Zakona o radu. Pri tome 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.

Osim toga, istovremeno s ovim Prijedlogom je u postupku donošenja i niz propisa koji su također neraskidivo povezani sa Zakonom o radu, kao što je novi Zakon o zaštiti na radu, novi Zakon o mirovinskom osiguranju, novi Zakon o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje, ali i propisi usmjereni na reorganizaciju Državnog inspektora, preuzimanje inspekcije rada u nadležno resorno ministarstvo i promjena njihovog načina djelovanja u cilju veće učinkovitosti i jačeg preventivnog djelovanja.

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 obavješćivanja, 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 složiti, olakšati nacionalnu primjenu i učinkovitiji inspekcijski nadzor. Također je i za područje prekograničnog pripajanja ili spajanja, te sudjelovanje radnika u europskom društvu i europskoj zadrugi, propise o sudjelovanju radnika u odlučivanju potrebno ugraditi u poseban propis, obzirom da su oni horizontalno povezani sa Zakonom o trgovačkim društvima („Narodne novine“, broj 152/11-pročišćeni tekst, 111/12 i 68/13), Zakonom o uvođenju Europskog društva - Societas Europea (SE) i Europskoga gospodarskoga interesnog udruženja (EGIU) („Narodne novine“ broj 107/07) te Zakonom o uvođenju europske zadruge („Narodne novine“ broj 63/08), koji uređuju tijela upravljanja i načine i uvjete registriranja trgovačkih društava, europskih društava odnosno zadruga u odgovarajuće registre.

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. na 52,5% u istom kvartalu 2012. godine. Stopa zaposlenosti stanovništva u dobi od 20 do 64 godine pala je s 57,7% na 57,2%.

Smanjenje zaposlenosti popraćeno je povećanjem nezaposlenosti. Stopa nezaposlenosti povećala se s 12,2% u trećem kvartalu 2011. 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%. Kako je u 2012. godini došlo do značajnog pada realnog BDP-a u Hrvatskoj zbog gospodarske recesije, vjerojatno je da se u predstojećem razdoblju ne može predvidjeti i značajniji gospodarski oporavak, stoga se ne može očekivati značajniji porast zaposlenosti i smanjenje stope nezaposlenosti.

Stupanj konkurentnosti 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 pozitivnim radnim zakonodavstvom. Radi uklanjanja negativnih posljedica gospodarske krize na tržište rada, a u cilju 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.

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. Uvažavajući 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 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 je, radi poticanja ovakvih oblika rada potrebno uklanjanje ove prepreke.

Niti mogućnost rada na izdvojenom mjestu rada, koji uobičajeno podrazumijeva rad od kuće, usprkos brzom tehnološkom razvoju ne koristi se jer podaci Državnog inspektorata 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 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 pri tome 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 u cilju uklanjanja prepreka takvom obliku zapošljavanja Europska unija zahtjeva od država članica preispitivanje svih oblika zabrana ili ograničenja koja postoje u nacionalnom zakonodavstvu u odnosu na zapošljavanje preko agencija za privremeno zapošljavanje. Osim toga, u Republici Hrvatskoj ne postoji zabilježena praksa kolektivnog pregovaranja na razini agencija za privremeno zapošljavanje, a kao ograničavajući faktor tome jesu 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, a zbog sigurnosti zaposlenosti radnika po toj vrsti ugovora, europsko zakonodavstvo ostavilo je mogućnost državama članicama da u cilju poticanja ovoga oblika zapošljavanja, propišu iznimku od načela jednakog postupanja, koja bi u hrvatsko nacionalno zakonodavstvo bila implementirana na način da se za radnike agencija zaposlenim 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 pri tom 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. Stajališta smo da navedeni podatak nije stvarno stanje i da se u praksi prilagođavanjem evidencija radnog vremena prikriva prekovremeni rad duži od dopuštenog i da je navedena pojava učestalija. U cilju 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. Pri tome se, uvažavajući temeljna načela i ciljeve Direktive 2003/88/EZ o određenim aspektima organizacije radnog vremena, ograničava ukupni intenzitet rada radnika koji radi prekovremeno, i to kroz dva oblika ograničenja trajanja rada, odnosno u odnosu na ukupno trajanje rada u tjednu i to na pedeset šest 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.

Prema važećim odredbama Zakona o radu, poslodavcima je u nedovoljnoj mjeri omogućena interna fleksibilnost i mogućnost brze prilagodbe potrebama tržištu, jer je važećim odredbama Zakona 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, 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 utječu 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 zlouporaba 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 56 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 sa pedeset šest, poveća na šezdeset sati, 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 šezdeset sati u tjednu. Ujedno se omogućava 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 preraspodijele radnog vremena tzv. „velike preraspodijele“ ukazuje da je ista u potpunosti dobro prihvaćena u djelatnostima koje ovise o klimatskim uvjetima ili su sezonske prirode, a da je ograničavanje najdužeg radnog vremena na pedeset šest odnosno šezdeset sati tjedno u cijelosti se podudara sa postojećim uređenjem najkraćeg trajanja odmora, u kojem smislu institut treba zadržati u postojećoj primjeni.

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 jedna, ali svakako najvažnija, kockica u mozaiku 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 naravno izravno utječe na smanjenje potražnje za radom, osobito one grupe osoba koje tek ulaze u svijet rada, odnosno mlađe radne snage. To 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. 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 radno pravnog zakonodavstva. Uvažavati pri tome i činjenicu da se otkazni rokovi mogu znatno odužiti, zbog sadašnjeg uređenja prekidanja tijekom 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.

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 tome 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 tome smislu je bilo 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 poslodavca 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.

Sudska praksa je u primjeni instituta tijekom otkaznog roka 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 tijekom 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 tijekom otkaznog roka ne primjenjuje odredba o prekidanju tijekom otkaznog roka (Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr-615/08 i Županijski sud Bjelovar, Gž-3239/11).

Sve opisane probleme u postojećem sustavu otkazivanja dodatno opterećuje i institut sudskog 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 izmijene 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 kom 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“, broj 82/12 i 88/12) 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 dvojbena i 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. U tom smislu se predlaže redizajnirati institut pristupanja kolektivnom ugovoru na način da i nereprezentativni mogu pristupiti kolektivnom ugovoru i ostvarivati ugovorena prava, ali se neće smatrati strankom tog kolektivnog ugovora. 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 sa spomenutim 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 kom smislu je najvažniji štrajk zbog neisplate plaća odnosno naknada plaća. Stoga se predlaže pravo organizacije štrajka zbog interesnog spora odnosno spora o sklapanju, izmijeni ili obnovi kolektivnog propisati 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, ukazuje se neprimjereno dugim rokom.

I dosadašnja primjena instituta proširenja primjene kolektivnog ugovora u praksi je dovela do situacija u kojoj je jedan poslodavac bio obavezan 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.

Sudska zaštita prava iz kolektivnog ugovora, osobito sudska zaštita u sporu zbog otkaza kolektivnog ugovora u praksi je vrlo često dovela 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 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 inspeksijskog 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 nespretne 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 slijedeći:

1. izmjenom odredbi o organizaciji radnog vremena potaknuti internu fleksibilnost organizacije rada kod poslodavca, zadržati radna mjesta te smanji troškove poslovanja poslodavca kroz omogućavanje organizacije radnog vremena kojom će poslodavac biti u mogućnosti odgovoriti na kratkoročne fluktuacije u poslovnim procesima.
2. ugovaranjem naknade plaće ustupljenim radnicima zaposlenim u agencijama za privremeno zapošljavanje za razdoblja kada nisu ustupljeni korisnicima potaknuti zapošljavanje tih radnika na neodređeno vrijeme.
3. omogućiti odstupanje od načela jednakog postupanja za ustupljene radnike u slučaju da agenciju obvezuje kolektivni ugovor.
4. 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.
5. 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. 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 trebalo bi zamijeniti propisivanjem minimalnih uvjeta za izdvojene prostore čije udovoljavanje bi potvrđivali ovlaštene stručnjaci zaštite na radu.
6. smanjiti indeks zakonske zaštite zaposlenja i time potaknuti novo zapošljavanje, osobito mladih i to pojednostavljanjem i ubrzanjem postupka otkazivanja, izmjenom instituta prekidanja tijekom 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.
7. izmjenom instituta zastare propisivanjem općeg zastarnog roka ohrabriti i radnika zaposlene na određeno vrijeme ostvarivanje prava iz radnog odnosa sudskim putem.
 8. smanjiti maksimalnu visinu naknade štete u slučaju sudskog raskida ugovora o radu, u visini 8 prosječnih plaća.
 9. odteretiti 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.
 10. izmjenom apsolutne zaštite otkazivanja ugovora o radu radnicima koji koriste roditeljska i roditeljska prava, odnosno 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.
 11. propisivanjem ne prekidanja tjeka 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.
 12. pojednostaviti i ubrzati postupak kolektivnog viška radnika koji bi omogućio brzo restrukturiranje poslodavca tržišnim i poslovnim uvjetima.
 13. uskladiti prava sindikata na štrajk sa Zakonom o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje i omogućiti pokretanje štrajka zbog neisplate plaće odmah po proteku dana dospijeca njene isplate.
 14. definiciju stranaka kolektivnog ugovora uskladiti sa Zakonom o reprezentativnosti, te ukinuti institut pristupanja kolektivnom ugovoru jer isti uvijek mora biti na potpis ponuđen svim sindikatima koji imaju članove na području, odnosno razni za koju se isti sklapa.
 15. definirati primjenjiv kolektivni ugovor u slučaju u kojem je poslodavac u obvezi primijeniti dva ili više kolektivnih ugovora čija je primjena proširena.
 16. kaznene odredbe uskladiti s izmjenama kaznenog i prekršajnog zakonodavstva, te omogućiti inspektorima rada učinkovitiju i širu primjenu upravnih mjera i naplatu mandatnih kazni.
 17. u cilju rasterećenja Zakona od odredbi kojima su regulirana prava posebnim propisima, kao primjerice Zakonom o roditeljskim potporama, predlaže se takve odredbe brisati iz Zakona o radu.
 18. u cilju 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 logičnije i izrijekom jasnije uređenje 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. OCJENA I IZVORI POTREBNIH SREDSTAVA ZA PROVOĐENJE ZAKONA

Sredstva za ostvarivanje prava utvrđenih Zakonom o radu ne osiguravaju se iz državnog proračuna Republike Hrvatske, pa niti predloženi zakon neposredno ne dovodi do povećanja rashoda državnog proračuna.

IV. TEKST ZAKONA O RADU, S OBRAZLOŽENJEM

ZAKON O RADU

GLAVA I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Zakonom u pravni poredak Republike Hrvatske prenose slijedeće 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., str. 32-35),

- Direktiva 2002/73/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 23. rujna 2002., kojom se mijenja i dopunjuje Direktiva Vijeća 76/2007/EZ o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na mogućnost zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja te na radne uvjete (SL L 269, 05.10.2002., str. 15-20),

- 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. 07. 1999., str. 43-48),

- Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu (SL L 216, 20.08.1994., str. 12-20),

- Direktiva Vijeća 2010/18/EU od 08. 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 68,18.03.2010., str. 13-20),

- Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu putem agencija za privremeno zapošljavanje (SL L 327, 05. 12. 2008., str. 9-14),

- 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, 20.01.1998., str. 9-14),

- Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 04. studenoga 2003. o određenim aspektima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18. 11. 2003., str. 31-41),

- 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, 26.07.2006., str. 23-36),

- Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakona država članica u odnosu na kolektivni višak zaposlenika (SL L 225, 12. 08. 1998., str. 16-21),

- 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, 22.03.2001., str. 16-20),

- 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, 23.03.2002., str. 29-34).

Rodna jednakost

Članak 2.

Riječi i pojmovi korišteni u ovom Zakonu koji imaju rodno značenje, odnose se jednako na muški i ženski rod.

Predmet Zakona o radu**Članak 3.**

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

Pojam radnika i poslodavca**Članak 4.**

(1) Radnik (zaposlenik, uposlenik, djelatnik, namještenik, službenik ili drugi radnik – u daljnjem tekstu: radnik) u smislu ovoga Zakona je 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 kao član uprave, izvršni direktor ili 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 prestanku ugovora o radu.

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 (dalje: ministar) će pravilnikom propisati 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 s kojim je sklopio ugovor o radu, kao i sve promjene podataka do kojih dođe tijekom trajanja radnog odnosa, u roku od osam dana od dana početka rada, odnosno nastale promjene.

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

Temeljne obveze i prava iz radnog odnosa**Članak 7.**

(1) Poslodavac je obvezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan 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 radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno 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 posebnim zakonima.

Dužnost poštivanja propisa u svezi 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 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 svezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

(3) Propisi o zaštiti zdravlja i sigurnosti 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 svezi 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 ih ovaj ili poseban zakon na to izričito ovlašćuje.

(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.

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 ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi 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 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 može 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 stavka 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.

(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, 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 će pravilnikom propisati 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 sve bitne uglavke, a najmanje 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 uglavaka iz stavka 1. podstavka 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi, 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 uglavaka iz članka 15. ovoga Zakona, ugovor iz stavka 2. ovoga članka mora sadržavati i dodatne uglavke 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 iz stavka 3. podstavka 2. ovoga članka, poslodavac ima pravo od radnika tražiti povrat sredstava za uplaćene doprinose.

(5) Umjesto uglavka 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 uglavaka iz članka 15. stavka 1. podstavka 1. do 9. ovoga Zakona, mora sadržavati i dodatne uglavke 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 svezi 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 sadržavati, osim uglavaka iz članka 15. ovoga Zakona i dodatne uglavke 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 uglavaka iz stavka 1. podstavka 2., 3., 4. i 5. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi, 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, koje ima poslovni nastan u inozemstvu, poslodavac može radnika, privremeno u trajanju od najduže godinu dana, 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.

(1) 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.

(2) Inspektor rada zabranit će rad maloljetnika koji je zaposlen protivno stavku 1. ovoga članka.

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 svezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u svezi 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 će pravilnikom propisati 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 će pravilnikom propisati 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 posumnja da poslovi koje obavlja maloljetnik ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj, inspektor rada može u bilo koje vrijeme zahtijevati od poslodavca da ovlaštenu liječniku pregleda maloljetnika te da u nalazu i mišljenju ocijeni da li poslovi koje maloljetnik obavlja ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj.

(2) Prijavu za vođenje postupka iz stavka 1. ovoga članka može inspektoru rada podnijeti maloljetnik, njegov roditelj, odnosno skrbnik, radničko vijeće ili sindikat.

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

(4) 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 maloljetnom radniku 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 sklopiti samo radnik koji 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 sl.) i sklapanja ugovora o radu, poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi 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 će pravilnikom propisati 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 vjeroispovijedi 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 svezi 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 radnoga odnosa, odnosno u svezi 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 prikupljaju 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 liječnik 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 svezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja 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 radom u punom radnom vremenu.

Korištenje roditeljskih i roditeljskih prava

Članak 33.

Prava na roditeljske i roditeljske potpore, radnik tijekom radnog odnosa ostvaruje u skladu s posebnim propisom.

Zabrana otkaza

Članak 34.

(1) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, 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 spomenutih 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, brisanjem trgovca pojedinca iz registra ili danom završetka postupka likvidacije u skladu s posebnim propisima.

Pravo radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu

Članak 35.

(1) Radnik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad u skraćenom radnom vremenu zbog 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 sukladno posebnom propisu, 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 onoga dana kojeg 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 roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta sukladno posebnom propisu, 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 ga je radnik 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.

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

(4) Ministar će pravilnikom propisati 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.

(1) 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.

(2) Zabrana iz stavka 1. ovoga članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenoga na određeno vrijeme.

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 svezi s radnim odnosom.

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

Članak 40.

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, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 41.

(1) Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti, 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 u pisanom obliku 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 sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 1. ovoga članka osigura odgovarajuće poslove.

(3) Ako poslodavac dokaže da je poduzeo sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 1. ovoga članka osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako dokaže da je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, radničko vijeće, odnosno sindikalni povjerenik koji ima sva prava i obveze radničkog vijeća će dati suglasnost na otkaz ugovora o radu.

(4) Ako radničko vijeće, odnosno sindikalni povjerenik koji ima sva prava i obveze radničkog vijeća 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 40. 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 ponudene poslove iz članka 40. 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 ZAPOŠLJAVANJE

Agencija za privremeno zapošljavanje

Članak 44.

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

(2) Ustupljeni radnik, u smislu ovoga Zakona, je radnik kojeg agencija zapošljava 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 poslove rada (dalje: 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 će pravilnikom propisati 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) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka, uz opće uvjete poslovanja agencije, mora sadržavati i uglavke 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 uglavke iz stavka 2. ovoga članka, mora sadržavati i uglavke 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 zbrinjavanja viška radnika iz članka 127. ovoga Zakona u prethodnom razdoblju od šest mjeseci,

3) obavljanje poslova koji su prema propisima o zaštiti na radu poslovi s posebnim uvjetima rada, a ustupljeni radnik ne ispunjava te posebne uvjete,

4) 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 uglavaka iz članka 15. stavka 1. podstavka 1. i podstavka 4. do 7. ovoga Zakona, odnosno iz članka 18. stavka 1. ovoga Zakona kada agencija radnika ustupa korisniku u inozemstvo, mora sadržavati i sljedeće uglavke:

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 odnosno razdoblju kada nije ustupljen korisniku.

(3) U razdoblju kada ustupljeni radnik zaposlen na neodređeno vrijeme nije ustupljen korisniku, ima pravo na naknadu plaće u visini utvrđenoj na način iz stavka 2. podstavka 3. ovoga članka.

(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 uglavke 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 u skladu s posebnim propisom, mogu se 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.

(8) Ako se plaća, odnosno drugi uvjeti rada ne mogu utvrditi u skladu sa stavkom 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. 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 odredbom članka 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 jednog 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 sporazumom 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 sporazumom o ustupanju tu obvezu nije preuzeo korisnik.

(4) Agencija je dužna ustupljenom radniku isplatiti ugovorenu plaću za obavljene 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 zaštita zdravlja i sigurnost na radu i posebna zaštita određenih grupa radnika.

(2) 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 svezi 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 svezi s radom uzrokuje korisniku, odgovara agencija sukladno općim propisima obveznoga prava.

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

Evidencija**Članak 52.**

(1) Prijavu u evidenciju agencija podnosi ministarstvu 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. i 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 njim 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 samostalni 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 samostalni rad mora biti propisan pravilnikom o radu ili određen ugovorom o radu.

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

Trajanje pripravničkog staža

Članak 57.

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

Stručni ispit

Članak 58.

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

(2) Ako sadržaj i način polaganja stručnog ispita nije određen zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, sadržaj i način polaganja stručnog ispita propisuju 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 se primjenjuju 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) Ugovor o radu može se sklopiti za puno radno vrijeme, koje ne smije 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.

Nepuno radno vrijeme

Članak 62.

(1) Ugovor o radu može se sklopiti za nepuno radno vrijeme, a koje je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

(2) Radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno.

(3) 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.

(4) 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.

(5) 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, sporazumom sklopljenim s radničkim vijećem, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

(6) 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 postoje mogućnosti 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, 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 zapuno 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 odrediti 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 svezi 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 prijeko 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 prijeko 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 šest sati tjedno, niti u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, smije trajati duže od prosječno četrdeset osam 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 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.

Raspored radnog vremena

Članak 66.

(1) Poslodavac će pisanom odlukom urediti raspored radnog vremena, ako taj raspored nije određen propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu.

(2) Raspored radnog vremena i razdoblje njegovog trajanja, koje ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, utvrđuje se na način iz stavka 1. ovoga članka.

(3) Puno odnosno nepuno radno vrijeme radnika ne mora biti raspoređeno jednako po tjednima odnosno mjesecima, te tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog odnosno nepunog radnog vremena.

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

(5) U slučaju iz stavka 3. i 4. ovoga članka, nejednako raspoređeno radno vrijeme radnika tijekom utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena mora odgovarati njegovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

(6) Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja radnog vremena iz stavka 2. ovoga članka, 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.

(7) U slučaju iz stavka 3. i 4. ovoga članka, radnik u tjednu može raditi najviše pedeset šest sati, odnosno šezdeset sati u tjednu ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući i prekovremeni rad.

(8) U slučaju iz stavka 7. ovoga članka, radnik u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, radnik ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

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

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

(11) Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovom rasporedu ili promjeni njegovog rasporeda radnog vremena, najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

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 predviđena 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 inspektoratu 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 na zahtjev inspektora rada, uz plan iz stavka 2. ovoga članka, priložiti 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) Maloljetni radnik 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 članka 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 će pravilnikom propisati 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 svog radnog vremena u vremenu noćnoga 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 poslodavca prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i 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) Radniku koji rasporedom radnog vremena bude određeno da rad obavlja kao noćni radnik, prije početka toga rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, poslodavac je dužan 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 temeljem toga propisa.

(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 će pravilnikom propisati 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 poslodavaca, 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 stavka 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 odredbe 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 stavka 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 stavka 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 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 stavka 1. i 2. ovoga članka, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga poslodavca.

(4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.

(5) Poslodavac koji je radniku iz stavka 4. 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.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 78.

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

Utvrđivanje godišnjeg odmora

Članak 79.

(1) Godišnji odmor iz članka 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 uračunavaju se i ti dani.

(4) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, 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, 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 godine.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, 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 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, roditeljski i 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 godine.

(5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora kojeg radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće 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 građana 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, a najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, te o rasporedu obavještava radnike.

(2) Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili kod više poslodavaca, a poslodavci ne postignu sporazum o istovremenom korištenju godišnjeg odmora, poslodavci su dužni 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) Ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili kolektivnim ugovorom, može se utvrditi pravo radnika na korištenje jednog dana godišnjeg odmora radnika kada on to želi, te uvjeti, način i postupak ostvarenja toga prava.

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 svezi 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 svezi 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 ili ugovor o radu nije drukčije uređeno.

Neplaćeni dopust

Članak 87.

(1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

(2) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

10. POSEBNOSTI UREĐENJA RADNOG VREMENA, NOĆNOG RADA I ODMORA

Posebnost 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 će donijeti pravilnik o radnom vremenu, odmorima i dopustima radnika na pomorskim ribarskim plovilima.

(3) 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 sl.), ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o najdužem trajanju tjednog radnog vremena i razdoblju iz članka 66. stavka 9. ovoga Zakona, noćnom radu, te dnevnom i tjednom odmoru, ako su s poslodavcem ugovorili samostalnost u njihovom određivanju.

(4) 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 ili kolektivnim ugovorom nije drukčije uređeno, mogu se 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 stavkom 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 osam sati dnevno, niti tjedni odmor u neprekidnom trajanju kraćem od dvadeset sati.

(3) 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. PLAĆE I NAKNADE PLAĆE

Određivanje plaće

Članak 90.

(1) Poslodavac kojega obvezuje kolektivni ugovor ne smije radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu manjem od iznosa određenoga kolektivnim ugovorom.

(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 stavka 1. i 2. ovoga članka, a ugovor o radu ne sadrži dovoljno podataka na temelju kojih bi se ona mogla odrediti, poslodavac je dužan isplatiti radniku 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 će pravilnikom propisati sadržaj obračuna iz stavka 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 u visini kao da je radio, 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.

(6) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, ustupljeni radnik za razdoblje u kojem nije ustupljen korisniku, ostvaruje pravo na naknadu plaće u skladu s ugovorom o radu za privremeno obavljanje poslova.

Zabrana prijeloja**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 svezi s radom*****Članak 98.**

(1) Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u svezi 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 stavka 3. i 4. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nagradu.

Izum koji je u svezi s djelatnošću poslodavca

Članak 99.

(1) O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom, radnik je dužan obavijestiti poslodavca ako je izum u svezi s djelatnošću poslodavca, te mu pisano ponuditi ustupanje prava u svezi 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 nagradanije utvrđena na način iz stavka 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 maloljetni radnik 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 ugovorom poslodavac 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 svezi 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.

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 djelatnosti.

14. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu poslodavcu

Članak 107.

(1) Radnik koji na radu ili u svezi 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 svezi 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 ili 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 svezi 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, 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 navrší 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 izvršnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti 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, tehničkih 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), ili
- 3) ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

(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, odnosno koristiti rad ustupljenog 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 objiju 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 ne predstavlja 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, 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 građana u obrani.

(3) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad, ali radni odnos radnika koji je prije početka tijeka otkaznog roka bio ili je tijekom otkaznog roka 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.

(4) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, 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 stavku 1. i 2. ovoga članka.

(4) Ako radnik na zahtjev poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, poslodavac mu 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 objiju ugovornih stranaka, nije moguć.

(3) Poslodavac i radnik mogu zahtjev za prestanak ugovora o radu, na način iz stavka 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 tog 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 koji u razdoblju od devedeset dana namjerava utvrditi prestanak potrebe za radom najmanje dvadeset radnika, od kojih će poslovno uvjetovanim otkazom otkazati ugovore o radu najmanje petorici 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 će prestati potreba za radom radnika, broju ukupno zaposlenih radnika, broju, zvanju i radnim mjestima radnika za čijim će radom prestati potreba, kriterijima izbora radnika za čijim radom će prestati potreba, roku u kojem će prestati potreba za radom radnika te 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 koje bi mogle 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. i 4. ovoga članka, podatke o trajanju savjetovanja s radničkim vijećem, rezultatima i zaključcima provedenog savjetovanja, te priložiti pisano očitovanje radničkog vijeća, ako mu je isto 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 zaposlenih 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) Poslodavac ne može, u roku od trideset dana od dana dostave obavijesti iz članka 127. stavka 5. ovoga Zakona nadležnoj javnoj službi zapošljavanja, provesti otkazivanje radnicima koji su utvrđeni viškom.

(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 spriječiti prestanak radnog odnosa radnika odnosno njihovu prijavu u evidenciju nezaposlenih prema posebnom propisu.

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 tog 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 ubraja se pri određivanju otkaznoga roka i otpremnine 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 stavka 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 svezi 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 drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

(4) Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnoga rješavanja nastaloga spora, rok od petnaest dana za podnošenje zahtjeva 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 stavka 4. i 5. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

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

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

(9) 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 leži 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 radnik ugovor o radu otkazao izvanrednim otkazom ugovora o radu.

(4) U slučaju spora u svezi s radnim vremenom, ako poslodavac ne vodi evidenciju iz članka 5. stavka 1. ovoga Zakona na propisani način, teret dokazivanja radnog vremena leži 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 svezi 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, 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 sklopu stečajnog postupka ili postupka sanacije, prava koja se prenose na novog poslodavca mogu se umanjiti u skladu s posebnim propisom, sklopljenim kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom 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 svezi s obavljanjem gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti koje je preneseno, sklopljen kolektivni ugovor, na radnike se do sklapanja novoga 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 stavka 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 dužan pribaviti suglasnost radničkog vijeća, sindikata, inspektora rada ili nadležne javne službe zapošljavanja 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, sindikat, inspektor rada, odnosno nadležna javna služba zapošljavanja ne dostave 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 svezi 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, može se organizirati više radničkih vijeća koja omogućuju odgovarajuće sudjelovanje radnika u odlučivanju.

(2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, Glavno radničko vijeće može se organizirati nakon što su utemeljena radnička vijeća svih organizacijskih jedinica, na način da takvo radničko vijeće bude sastavljeno od predstavnika radničkih vijeća organizacijskih jedinica.

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

Izborna razdoblje

Članak 144.

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

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, izbornu 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 onog člana kojeg je zamijenio.

(4) Redoviti izbori se u pravilu održavaju u razdoblju od 01. ožujka do 31. svibnja.

Biračko pravo

Članak 145.

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

(2) Članovi upravnih i nadzornih organa poslodavca i članovi njihovih obitelji te radnici iz članka 131. stavka 1. i 2. ovoga Zakona, nemaju pravo iz stavka 1. ovoga članka.

(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 će pravilnikom propisati postupak izbora radničkih vijeća, obveznike, rokove i način dostave podataka o izabranim radničkim vijećima.

Utvrdjivanje 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 djelitelj; svaka lista dobit će onoliko predstavničkih mjesta koliko puta ukupan broj njezinih dobivenih glasova (biračka masa liste) sadrži cijeli broj zajedničkog djelitelja; 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 glede obračunavanja i uplaćivanja doprinosa sukladno posebnom propisu, 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 i putem agencije za privremeno zapošljavanje i sl.) te razvoju i politici zapošljavanja,
 - 6) zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu i mjerama za poboljšanje uvjeta rada,
 - 7) rezultatima provedenih inspekcijskih nadzora u području rada i zaštite na radu,
 - 8) drugim pitanjima osobito važnim za gospodarski i socijalni položaj radnika.
- (2) O pitanjima iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan pisano obavijestiti radničko vijeće pravodobno, istinito i cjelovito.

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 svezi 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 unapređenje,
 - 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, poslodavac 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 i onolikom broju zamjenika člana koliko radničko vijeće ima članova,

2) otkazu radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnosti ili do djelomičnog gubitka radne sposobnosti,

3) otkazu radniku starijem od šezdeset godina,

4) otkazu predstavniku radnika u organu poslodavca,

5) uvrštavanju osoba iz članka 34. stavka 1. ovoga Zakona u program zbrinjavanja viška radnika, osim u slučaju kada je poslodavac u skladu s posebnim propisom pokrenuo odnosno provodi postupak likvidacije,

6) prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku,

7) imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama sukladno odredbama ovoga Zakona.

(2) Poslodavac iznimno može bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća, donijeti odluku iz stavka 1. podstavka 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) Gospodarsko-socijalno vijeće će pravilnikom urediti način izbora arbitara, arbitražni postupak, te način obavljanja administrativnih poslova za taj postupak.

(8) Ministar će odlukom, uz prethodno mišljenje Gospodarsko-socijalnog vijeća i mišljenja nadležnog za financije, utvrditi 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 članova, 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 poslodavaca 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 sukladno ovom Zakonu, drugom propisu ili kolektivnom ugovoru 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 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 te druga pitanja koja se redovito uređuju kolektivnim ugovorom, osim ako stranke kolektivnog ugovora na to ovlaste stranke toga sporazuma.

Povećanje broja i ovlaštenja radničkog vijeća

Članak 161.

(1) Sporazumom 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 219. 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 sukladno posebnom propisu 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, na način propisan 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 udrugu poslodavaca te se u nju učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima te udruge.

(3) Udruge iz stavka 1. i 2. ovoga članka (dalje: udruge) mogu se osnovati bez bilo kakvog 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 stavku 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 udruga 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 sukladno 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 stavka 1. ili 2. ovoga članka.

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

Statut udruge

Članak 172.

(1) Udruga, odnosno udruge 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 učlanjivanja 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.

(5) Statutom, odlukom o utemeljenju ili udruživanju u udruge više razine, ovlaštenje za sklapanje kolektivnog ugovora može se prenijeti na udruge više razine.

Pravna osobnost udruge

Članak 173.

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

(2) Statutom udruge određuje se ima li udruge 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 će pravilnikom propisati 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.

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 podnijeti 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 u odredbi članka 176. stavka 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 odredbom članka 171. i članka 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 nejednakoga 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 4. ovoga članka te pristup podacima važnim za ostvarenje toga prava.

(7) Sindikalni povjerenik, odnosno sindikalni predstavnik, pravo iz stavka 4. ovoga članka mora ostvarivati na način koji ne šteti poslovanju poslodavca.

(8) Sindikat mora 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 svezi 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. 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.

Sindikalna članarina

Članak 189.

Na zahtjev i u skladu s uputama sindikata, a uz prethodnu pisanu suglasnost radnika – člana 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 se broj članova udruge smanji ispod broja određenog ovim Zakonom za utemeljenje udruge,

4) ako sud zabrani djelovanje udruge.

(2) Udruga je dužna svake četiri godine dostaviti tijelu nadležnom za registraciju 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 udrugu iz registra.

(4) Odluku o prestanku djelovanja udruge u slučajevima iz stavka 1. podstavka 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 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 radnih odnosa ili u svezi s radnim odnosima.

(2) Pravna pravila sadržana u kolektivnom ugovoru primjenjuju se neposredno i obvezno na sve osobe na koje se, sukladno 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 kolektivnoga pregovaranja u dobroj vjeri

Članak 193.

Osobe koje sukladno ovom Zakonu mogu biti stranke kolektivnog ugovora, dužne su u dobroj vjeri pregovarati o sklapanju kolektivnog ugovora u svezi s pitanjima koja sukladno ovom Zakonu 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) Kolektivni ugovor obvezuje i sve osobe koje su pristupile kolektivnom ugovoru, te sve osobe koje su naknadno postale članovi udruge koja je pristupila kolektivnom ugovoru.

(3) U kolektivnom ugovoru mora se naznačiti područje odnosno 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) Ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, 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, a najduže tri mjeseca od isteka roka na koji je bio sklopljen kolektivni ugovor, odnosno najduže tri mjeseca od proteka otkaznog roka.

(2) Kolektivnim ugovorom može se ugovoriti produžena primjena pravnih pravila kolektivnog ugovora, na način da se nakon isteka roka na koji je sklopljen kolektivni ugovor, u njemu sadržana pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa kao dio prethodno sklopljenih ugovora o radu, produženo primjenjuju do isteka ugovorenog vremena produžene primjene, odnosno do sklapanja novog kolektivnog ugovora.

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 uglavke o otkaznim razlozima i rokovima.

(4) 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.

(5) Ako se kolektivni ugovor može otkazati, a ne sadrži uglavak 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, otkaz ili pristup) kolektivnog ugovora mora se dostaviti, ovisno o području odnosno 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 će pravilnikom propisati postupak dostave kolektivnih ugovora ili njihovih promjena nadležnom državnim 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 će pravilnikom propisati 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 kolektivnog ugovora iz stavka 1. ovoga članka.

Pristupanje kolektivnom ugovoru

Članak 203.

(1) Kolektivnom ugovoru mogu naknadno pristupiti osobe koje u skladu s posebnim propisom, nisu sudjelovale u kolektivnim pregovorima niti u sklapanju toga kolektivnog ugovora.

(2) Izjava o pristupanju kolektivnom ugovoru mora se dostaviti svim strankama koje su sklopile kolektivni ugovor.

(3) Osobe koje su naknadno pristupile kolektivnom ugovoru ne smatraju se strankom toga kolektivnog ugovora, ali ostvaruju sva ugovorena prava.

Proširenje primjene kolektivnog ugovora

Članak 204.

(1) Ministar može na prijedlog stranke 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 može donijeti, ako iz procjene učinaka proizlazi javni interes za proširenje kolektivnog ugovora i ako je istom utvrđeno da su kolektivni ugovor zaključili sindikati koji imaju najveći broj članova i udruga poslodavaca koja ima najveći broj radnika, na području, odnosno razini na koju se isti proširuje.

(3) Procjenu učinaka iz stavka 2. ovoga članka, dužno je izvršiti i dostaviti ministru tripartitno tijelo Gospodarsko-socijalnog vijeća, u roku od devedeset dana od dana podnošenja prijedloga za proširenje kolektivnog ugovora.

(4) U odluci iz stavka 1. ovoga članka, ministar je dužan naznačiti područje, odnosno 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 sa člankom 199. ovoga Zakona.

(6) Ako je primjena kolektivnog ugovora proširena, a nakon proširenja je došlo do njegove izmjene ili obnove, na proširenje takve izmjene ili obnove kolektivnog ugovora primjenjuju se odredbe ovoga članka Zakona.

(7) Odluka o proširenju primjene kolektivnog ugovora može se opozvati na način propisan stavkom 2. ovoga članka.

(8) 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.

(9) 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 205.

(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 220. ovoga Zakona.

7. ŠTRAJK I RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Štrajk i štrajk solidarnosti

Članak 206.

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

(2) 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, imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga u slučaju spora s poslodavcem ili udrugom poslodavaca o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora ili drugog sličnog spora koji može dovesti do štrajka.

(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.

Sporovi u kojima je obvezno mirenje

Članak 207.

(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) O istom sporu iz stavka 1. ovoga članka, može se provesti samo jedan postupak mirenja.

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

Lista miritelja

Članak 208.

(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) Gospodarsko-socijalno vijeće 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 209.

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 210.

(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 ili drugog sličnog spora koji može dovesti do štrajka ili drugog oblika industrijske akcije, ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

(3) Sporazum iz stavka 1. ovoga članka postignut u slučaju spora zbog plaće, dijela plaće, odnosno naknade plaće ako nisu isplaćene do dana dospijeca ima pravnu snagu i učinke nagodbe.

Arbitražno rješavanje spora

Članak 211.

(1) Stranke spora mogu rješavanje kolektivnog radnog spora sporazumno povjeriti arbitraži.

(2) Imenovanje arbitra ili arbitražnoga vijeća te druga pitanja arbitražnoga postupka, mogu se urediti kolektivnim ugovorom ili sporazumom stranaka sklopljenim nakon nastanka spora.

Pitanje o kojem odlučuje arbitraža**Članak 212.**

(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 213.**

(1) Ako se radi o sporu o tumačenju ili 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 214.**

(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 215.**

(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, osobne sigurnosti, zdravlja pučanstva ili temeljnih ljudskih prava i sloboda (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 arbitraža.

(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, nadležnost kojeg se određuje sukladno 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 arbitraža 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 216.

(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 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 počini neku drugu tešku povredu obveza iz radnog odnosa.

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

Razmjerno umanjeње plaće i dodataka na plaću

Članak 217.

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

Sudska zabrana nezakonitoga štrajka i naknada štete

Članak 218.

(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 219.

(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 220.

(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 s odredbama stavka 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, redarstvu, državnoj upravi i javnim službama**Članak 221.**

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

8. GOSPODARSKO-SOCIJALNO VIJEĆE***Ovlaštenja Gospodarsko-socijalnoga vijeća*****Članak 222.**

(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, te procjenu učinka proširenja kolektivnog 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) donosi pravilnik o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja,

8) donosi 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, sindikata i udruga poslodavaca na rješavanju gospodarskih i socijalnih pitanja i problema,

12) daje mišljenje i prijedloge ministru u svezi 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 ovlaštenja Gospodarsko-socijalnog vijeća.

(6) Gospodarsko-socijalno vijeće može osnovati povjerenstva za pojedina pitanja iz svoga djelokruga.

(7) Gospodarsko-socijalno vijeće donijet će 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 ako ne utvrdi 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 u roku od trideset dana od dana osnivanja, ova će pitanja urediti ministar.

(10) Ako Gospodarsko-socijalno vijeće nije osnovano ili je prestalo s radom, ministar će, na odgovarajući način osigurati uvjete za provedbu postupaka mirenja u kolektivnim radnim sporovima, odnosno arbitraže, sukladno pravilniku iz stavka 9. ovoga članka.

Sastav Gospodarsko-socijalnoga vijeća

Članak 223.

Sastav Gospodarsko-socijalnog vijeća određuje se u skladu s posebnim propisom.

GLAVA V.

NADZOR NAD PRIMJENOM PROPISA O RADU

Upravni nadzor

Članak 224.

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.

Inspeksijski nadzor

Članak 225.

(1) Inspeksijski nadzor nad provedbom ovoga Zakona i na temelju njega donesenih propisa, te drugih zakona i propisa koji uređuju odnose između poslodavaca i radnika, obavlja tijelo državne uprave nadležno za poslove inspekcije rada, ako drugim zakonom nije drukčije određeno.

(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 inspeksijskoga nadzora.

GLAVA VI.

POSEBNE ODREDBE

Utjecaj vršenja dužnosti građana u obrani na radni odnos

Članak 226.

(1) Za vrijeme vršenja dužnosti građana u obrani, prava i obveze iz radnog odnosa miruju.

(2) Radnik koji nakon završetka vršenja dužnosti građana u obrani želi nastaviti rad kod istoga poslodavca, dužan je, čim sazna dan prestanka vršenja dužnosti građana u obrani, a najkasnije u roku od mjesec dana od dana prestanka vršenja dužnosti građana u obrani, o svojoj namjeri obavijestiti poslodavca.

(3) Radnika koji je dao izjavu u smislu stavka 2. ovoga članka, poslodavac je dužan vratiti na poslove na kojima je radio prije početka vršenja dužnosti građana u obrani, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

(4) Ako u slučaju iz stavka 3. ovoga članka poslodavac ne može vratiti radnika na rad, dužan mu je isplatiti naknadu plaće za razdoblje propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, te ako su za to ispunjeni uvjeti, pripadajuću otpremninu.

(5) Poslodavac je dužan vratiti radnika iz stavka 1. ovoga članka na rad u roku od mjesec dana od dana dostave izjave o namjeri nastavljanja rada kod istoga poslodavca.

(6) Radnik kojega nije moguće vratiti na rad u smislu prethodnih stavaka ovoga članka, ima tijekom godine dana od dana prestanka vršenja dužnosti građana u obrani prednost pri zapošljavanju kod istoga poslodavca.

(7) Vršenje dužnosti građana u obrani nije dopušteni razlog za otkaz ugovora o radu.

(8) Za vrijeme vršenja dužnosti građana u obrani poslodavac ne može redovito otkazati ugovor o radu.

(9) Ako poslodavac otkaže ugovor o radu protivno odredbama ovoga članka, radnik ima sva prava koja su ovim Zakonom predviđena za slučaj nedopuštenog otkaza.

***Prava kandidata za predsjednika Republike Hrvatske,
zastupnike i članove skupština ili vijeća***

Članak 227.

(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 stavka 1. do 3. ovoga članka, radnik mora obavijestiti poslodavca najmanje dvadeset četiri sata ranije.

(6) Dopust iz stavka 1. do 3. ovoga članka radnik ne može koristiti u razdobljima kraćim od jednog radnoga dana.

(7) Na zahtjev radnika, umjesto dopusta iz stavka 1. do 3. 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 stavka 1. do 3. ovoga članka izjednačuju se s vremenom provedenim na radu i ubrajaju u staž potreban za ostvarivanje određenih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom.

VII. UPRAVNE MJERE

Članak 228.

(1) U provedbi inspekcijskog nadzora u području rada, inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku, poslodavcu narediti da u ostavljenom roku:

1) uspostavi i vodi evidenciju o radnicima i o radnom vremenu na propisani način (članak 5.),

2) tijelu nadležnom za vođenje podataka o osiguranicima prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju, na način i u sadržaju, u elektroničku bazu dostavi podatke o radniku (članak 6. stavak 2.),

3) radniku omogući upoznavanje s propisima o radnim odnosima, odnosno s organizacijom i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu (članak 8. stavak 2.),

4) propise o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu te kolektivni ugovor i pravilnik o radu učini na prikladan način dostupnima radnicima (članak 8. stavak 3.),

5) 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.),

6) radniku s kojim je sklopio ugovor o radu koji ne sadrži sve uglavke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće uglavke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu koja ne sadrži uglavke propisane ovim Zakonom (članak 15.),

7) radniku s kojim je sklopio ugovor o radu za stalne sezonske poslove koji ne sadrži uglavke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće uglavke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu koja ne sadrži uglavke propisane ovim Zakonom (članak 16.),

8) radniku s kojim je sklopio ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada koji ne sadrži uglavke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće uglavke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu koja ne sadrži uglavke propisane ovim Zakonom, (članak 17. stavak 1.),

9) radniku s kojim je sklopio ugovor ili mu je izdao potvrdu o privremenom upućivanju na rad u inozemstvo, a koji ne sadrži sve uglavke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće uglavke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu koja ne sadrži uglavke 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. stavak 1. i 3.),

10) maloljetnika uputi na pregled ovlaštenom liječniku, ako posumnja da poslovi koje obavlja, ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, čudoređe ili razvoj (članak 22. stavak 1.),

11) 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 4.),

12) donese ili objavi pravilnik o radu, ili da pravilnikom uredi pitanja koja pravilnikom moraju biti uređena (članak 27. stavak 1.),

13) u propisanom sadržaju, načinu i roku, ministarstvu dostavi statističke podatke o obavljanju poslova ustupanja radnika (članak 44. stavak 7.),

14) da agenciji s kojom je sklopio ugovor o ustupanju radnika koji ne sadrži sve uglavke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće uglavke (članak 45. stavak 2.),

15) radniku s kojim je sklopio ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, koji ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće uglavke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu koja ne sadrži uglavke propisane ovim Zakonom (članak 46. stavak 2. i 4.),

16) da uputnicu ustupljenog radnika koja ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom, dopuni nedostajućim podacima (članak 49. stavak 1.),

17) 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 2.),

18) noćnom radniku za kojeg je zdravstvenim pregledom obavljenim prije započinjanja toga rada ili redovitim pregledom tijekom njegovog trajanja, utvrđeno da zbog takvog rada ima zdravstvenih problema, osigura obavljanje istih poslova izvan noćnog rada (članak 72. stavak 6.),

19) noćnom radniku za kojeg je zdravstvenim pregledom obavljenim prije započinjanja 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, 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.),

20) utvrdi raspored korištenja godišnjeg odmora u skladu s ovim Zakonom ili radnika obavijesti o trajanju i razdoblju korištenja godišnjeg odmora (članak 85.),

21) dostavu radniku obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine, ili obračun s propisanim sadržajem (članak 93. stavak 1. i 4.),

22) dostavu radniku obračuna dugovane, a neisplaćene plaće, naknade plaće ili otpremnine, ili obračun s propisanim sadržajem (članak 93. stavak 2. i 4.),

23) radniku na njegov zahtjev, izda potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa (članak 130. stavak 1.),

24) radniku nakon prestanka radnog odnosa vrati sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, ili mu izda potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa (stavak 130. stavak 2.),

25) imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (članak 134. stavak 2.),

26) o prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti, na novog poslodavca, pisano i potpuno obavijesti radničko vijeće ili sve radnike koji su prijenosom obuhvaćeni (članak 137. stavak 6. i 7.),

27) kolektivni ugovor objavi na propisani način (članak 202. stavak 1. i 2.),

(2) U provedbi inspekcijskog nadzora u području rada, inspektor će usmenim rješenjem zabraniti:

1) rad maloljetnika na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 21. stavak 1.),

2) rad maloljetnika na kojima može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti, ako mu ta sposobnost nije prethodno utvrđena (članak 21. stavak 3.),

3) rad radnika na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, duži od skraćenoga radnoga vremena (članak 64. stavak 3.),

4) prekovremeni rad pojedinog radnika koji traje duže od pedeset šest sati tjedno, (članak 65. stavak 3.),

5) prekovremeni rad maloljetnika (članak 65. stavak 5.),

6) prekovremeni rad 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, ako poslodavcu nisu dostavili pisani pristanak na takav rad (članak 65. stavak 6.),

7) nejednaki raspored radnog vremena koji traje duže od pedeset šest sati tjedno, odnosno šezdeset sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući i prekovremeni rad (članak 66. stavak 7.),

8) rad radnika u preraspodijeljenom radnom vremenu dužem od Zakonom dopuštenog (članak 67. stavak 4., 5. i 8.),

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 poslodavca, 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 noćnom radniku 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 protivan 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 stavka 1. i 2. ovoga članka, ne odgađa njegovo izvršenje.

VIII. PREKRŠAJNE ODREDBE

Lakši prekršaji poslodavca

Članak 229.

(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 230.

(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 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. stavak 2. i 3.),

2) ako zaposli maloljetnika bez ovlaštenja njegovoga zakonskog zastupnika ili odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi (članak 20. stavak 1. i 2.),

3) 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.),

4) ako prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i sklapanja ugovora o radu, od radnika traži podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom (članak 25. stavak 1.),

5) ako pravilnik o radu donese prije savjetovanja s radničkim vijećem (članak 27. stavak 1.),

6) 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. stavak 1. i 6.),

7) 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.),

8) ako radnika nakon protoka roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta sukladno posebnom propisu, 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.),

9) 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.),

10) ako radniku kod kojeg postoji smanjenje radne sposobnosti, 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.),

11) ako korisniku ustupi 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.),

12) 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.),

13) ako s osobom koja se stručno osposobljava za rad ne sklopi ugovor u pisanom obliku (članak 59. stavak 5.),

14) ako radniku ne omogući korištenje stanke na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 73.),

15) ako radniku ne omogući korištenje dnevnog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 74.),

16) ako radniku ne omogući korištenje tjednog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 75.),

17) ako radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, osim u slučaju prestanka ugovora o radu (članak 77., 78., 83. i 84. i 85. stavak 2.),

18) ako radniku ne omogući korištenje plaćenog dopusta na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 86.),

19) ako bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplati uskratim isplate plaće ili nekog njezinog dijela, odnosno uskratim isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće (članak 96. stavak 1.),

20) ako prije isteka roka od šest mjeseci zaposli drugog radnika ili koristi rad ustupljenog radnika na poslovima za koje je utvrdio da je prestala potreba za njihovim

obavljanjem, a nije ponudio sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga (članak 115. stavak 5. i 6.),

21) ako s podacima utvrđenim u postupku zaštite dostojanstva radnika ne postupa kao s tajnima (članak 134. stavak 7.),

22) ako onemogućiti radnike u izboru radničkog vijeća (članak 141.),

23) ako ne dostavi podatak o utemeljenju radničkog vijeća, ili ga ne dostavi u propisanom roku i na propisani način (članak 146. stavak 3.),

24) ako ne obavijesti radničko vijeće o pitanjima o kojima ga je dužan obavijestiti (članak 149.),

25) ako se s radničkim vijećem ne savjetuje o pitanjima o kojima se dužan savjetovati na način propisan ovim Zakonom (članak 150.),

26) ako bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća donese odluku koju može donijeti samo uz suglasnost radničkog vijeća (članak 151. stavak 1.),

27) ako ne osigura uvjete za rad radničkog vijeća (članak 156.),

28) ako ne omogući imenovanom odnosno izabranom predstavniku radnika članstvo u organu poslodavca, odnosno drugom odgovarajućem tijelu trgovačkog društva, zadruge ili javne ustanove (članak 164.),

29) ako pokuša ostvariti ili ostvari zabranjeni nadzor nad utemeljenjem i djelovanjem sindikata ili udruge sindikata više razine (članak 183. stavak 1.),

30) ako ne obračuna, ne ustegne ili ne uplati sindikalnu članarinu (članak 189.),

31) ako u slučaju, kada je to dužan učiniti, ne dostavi kolektivni ugovor ili promjenu kolektivnog ugovora nadležnom tijelu (članak 201. stavak 1. i 3.),

32) ako odbije sudjelovati u postupku mirenja predviđenim ovim Zakonom (članak 207. stavak 1.),

33) 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 216. 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 231.

(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 istu ne vodi na propisan način, ili ako na zahtjev inspektora rada ne dostavi podatke o radnicima i o radnom vremenu (članak 5.),

2) 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. stavak 3. i 5.),

3) ako sklopi ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada za poslove za koje ga ne smije sklopiti (članak 17. stavak 4.),

4) 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 (članak 19. stavak 1.),

5) ako zaposli maloljetnika na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, čudoređe ili razvoj (članak 21. stavak 1.),

6) 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.),

7) ako 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, 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 spomenutih prava (članak 34. stavak 1.),

8) 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.),

9) 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. stavak 5. i 6.),

10) ako ustupi radnika bez sklopljenog ugovora o ustupanju, ili ga sklopi u slučajevima kada ga ne može sklopiti (članak 45. stavak 1. i 4.),

11) ako ustupi radnika korisniku bez uputnice (članak 49. stavak 1.),

12) ako sklopi ugovor o radu u kojem je puno radno vrijeme ugovoreno u trajanju dužem od Zakonom dopuštenog (članak 61. stavak 1.),

13) 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.),

14) ako rad radnika koji radi prekovremeno, traje ukupno duže od pedeset šest sati tjedno, ili u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, traje duže od prosječno četrdeset osam 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. stavak 3. i 4.),

15) ako maloljetniku naredi prekovremeni rad (članak 65. stavak 5.),

16) 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, bez njegovog pisanog pristanka, naredi prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 6.),

17) ako u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena utvrdi rad radnika duži od pedeset šest sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad, ili utvrdi rad radnika duži od šezdeset sati u tjednu, ili u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, odnosno šest mjeseci, utvrdi rad radnika duži od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad (članak 66. stavak 7., 8. i 9.),

18) ako radnika ne obavijesti o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada (članak 66. stavak 11.),

19) ako u slučaju kada preraspodjela radnog vremena nije predviđena 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.),

20) ako rad radnika u preraspodijeljenom radnom vremenu traje duže od Zakonom dopuštenog (članak 67. stavak 4., 5. i 8.),

21) ako na zahtjev inspektora rada, uz plan preraspodjele radnog vremena, ne priloži popis radnika koji su dali pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na rad u preraspodijeljenom radnom vremenu (članak 67. stavak 7.),

22) ako maloljetniku utvrdi raspored radnog vremena duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata (članak 68. stavak 1.),

23) 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.),

24) 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.),

25) 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.),

26) 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.),

27) 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.),

28) ako radniku koji rasporedom radnog vremena bude određen da rad obavlja kao noćni radnik, prije početka ili tijekom trajanja toga rada, ne omogući zdravstveni pregled u skladu s posebnim propisom (članak 72. stavak 3.),

29) 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.),

30) 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.),

31) ako s radnikom sklopi sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora (članak 80.),

32) ako radniku ne isplati naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora u visini i na način određen ovim Zakonom (članak 81.),

33) ako radniku u propisanom roku ne dostavi obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine, ili ako isti nema propisani sadržaj (članak 93. stavak 1. i 4.),

34) ako radniku ne dostavi obračun dugovane, a neisplaćene plaće, naknade plaće ili otpremnine, ili ako isti nema propisani sadržaj (članak 93. stavak 2. i 4.),

35) ako otkaz nema pisani oblik, nije obrazložen, ili ako nije dostavljen radniku (članak 120.),

36) ako radniku na njegov zahtjev, u propisanom roku ne izda potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa (članak 130. stavak 1.),

37) ako nakon prestanka radnog odnosa, radniku ne vrati u propisanom roku sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, ili

mu ne izda potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa (stavak 130. stavak 2.),

38) 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.),

39) ako u slučaju prenošenja ugovora o radu na novog poslodavca, potpuno, istinito i pisano ne izvijesti novog poslodavca o pravima radnika čiji se ugovori o radu prenose (članak 137. stavak 4.),

40) ako o prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti, na novog poslodavca pravodobno, prije dana prijenosa, pisano i potpuno ne obavijesti radničko vijeće ili sve radnike koji su prijenosom obuhvaćeni (članak 137. stavak 4., 6. i 7.).

(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 za prekršaj iz stavka 1. podstavka 1. ovoga članka kaznit će se korisnik fizička osoba koji je ugovorom o ustupanju radnika preuzeo obvezu vođenja evidencije radnog vremena za ustupljene radnike i odgovorna osoba pravne osobe (članak 45. stavak 5.).

(5) 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 232.

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 206. stavak 3.),

5) ako započne štrajk prije provođenja postupka mirenja predviđenog ovim Zakonom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnoga rješavanja spora o kojem su se stranke sporazumjele (članak 206. stavak 4.),

6) ako u pismu kojim se štrajk najavljuje, ne naznači razloge za štrajk ili mjesto ili dan ili vrijeme početka štrajka (članak 206. stavak 6.),

7) ako odbije sudjelovati u postupku mirenja predviđenim ovim Zakonom (članak 207.).

Prekršaji udruga poslodavaca i udruga poslodavaca više razine

Članak 233.

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 203. stavak 1. i 2.),
- 5) ako odbije sudjelovati u postupku mirenja, predviđenim ovim Zakonom (članak 207.),
- 6) ako organizira ili poduzme isključenje s rada koje nije odgovor na već započeti štrajk (članak 214. stavak 1.),
- 7) ako isključenje radnika s rada započne prije roka propisanog ovim Zakonom (članak 214. stavak 2.),
- 8) ako isključi s rada radnike u broju većem od dopuštenog ovim Zakonom (članak 214. stavak 3.),
- 9) ako isključi radnike s rada protivno odredbama ovoga Zakona (članak 214. stavak 5.),
- 10) ako za vrijeme isključenja s rada onemogući radnicima obavljanje poslova koji se ne smiju prekidati (članak 215.).

IX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 234.

Postupci ostvarivanja i zaštite prava radnika, započeti prije stupanja na snagu ovoga Zakona, dovršit će se po odredbama Zakona o radu (»Narodne novine«, 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13), ako ovim Zakonom određeno pravo nije za radnika povoljnije uređeno.

Članak 235.

(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 pravilnik iz članka 5. stavka 4., članka 6. stavka 3., članka 14. stavka 7., članka 21. stavka 2. i 4., članka 27. stavka 4., 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 174. stavka 4. članka 201. stavka 5. i 202. stavka 2. ovoga Zakona.

(3) Do dana stupanja na snagu propisa iz stavka 2. ovoga članka, primjenjivat će se:

- 1) Pravilnik o poslovima na kojima se ne smije zaposliti maloljetnik (»Narodne novine« broj 62/10),
- 2) Pravilnik o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati (»Narodne novine« broj 62/10),
- 3) Pravilnik o načinu objave pravilnika o radu (»Narodne novine« broj 67/10),
- 4) Pravilnik o djelatnostima koje se smatraju industrijom (»Narodne novine« broj 67/10),
- 5) Pravilnik o poslovima na kojima radnik može raditi samo nakon prethodnog i redovnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti (»Narodne novine« broj 70/10),
- 6) Pravilnik o postupku registracije i sadržaju registra ugovora o radu pomorca i radnika na pomorskim ribarskim plovilima (»Narodne novine« broj 70/10),

- 7) Pravilnik o postupku dostave i načinu vođenja evidencije kolektivnih ugovora („Narodne novine“ broj 70/10),
- 8) Pravilnik o načinu objave kolektivnih ugovora („Narodne novine“ broj 70/10),
- 9) Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja registra udruga („Narodne novine“ broj 70/10),
- 10) Pravilnik o sadržaju i načinu izdavanja potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad („Narodne novine“ broj 74/10),
- 11) Pravilnik o postupku izbora radničkog vijeća („Narodne novine“ broj 81/10),
- 12) Pravilnik o radnom vremenu, odmorima i dopustima radnika na pomorskim ribarskim plovilima („Narodne novine“ broj 82/10),
- 13) Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima („Narodne novine“ broj 37/11),
- 14) Pravilnik o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine („Narodne novine“ broj 120/12),
- 15) Pravilnik o elektroničkom zapisu podataka iz područja radnih odnosa („Narodne novine“ broj 79/13),
- 16) Pravilnik o sadržaju, načinu i rokovima zdravstvenih pregleda noćnih radnika („Narodne novine“ broj 122/13),
- 17) Pravilnik o sadržaju, načinu i roku dostave statističkih podataka o privremenom obavljanju poslova („Narodne novine“ broj 122/13).

Članak 236.

(1) Danom stupanja na snagu ovoga Zakona, prestaje važiti Zakon o radu (»Narodne novine«, 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13).

Članak 237.

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

O B R A Z L O Ž E N J E

I. OPĆE ODREDBE (članak 1. do 9.)

Navode se direktive Europske unije s kojom se usklađuje Zakon (članak 1.), a sukladno točki V. Odluke o instrumentima za usklađivanje zakonodavstva Republike Hrvatske s pravnom stečevinom Europske unije („Narodne novine“, broj 93/11) Člankom 2. propisuje se rodna jednakost pojmova koji se koriste u Zakonu.

Propisuje se predmet Zakona (članak 3.), pojam radnika i poslodavca (članak 4.), obveza vođenja evidencije o radnicima zaposlenim kod poslodavca (članak 5.), tijelo nadležno za vođenje elektroničkog zapisa podataka o radniku obveznici 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 svezi s radnim odnosom (članak 8.), te sloboda ugovaranja uvjeta rada (članak 9.).

II. INDIVIDUALNI RADNI ODNOSI

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA (članak 10. do 25.)

Uređuje se sklapanje ugovora o radu (članak 10.), te ugovor o radu na neodređeno vrijeme (članak 11.),

Uređuje se zasnivanje radnog odnosa temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme. Ugovor o radu na određeno vrijeme može se 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. Pri tome 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 (članak 13.).

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 godinu dana, 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.).

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, ćudoređe ili razvoj štetnim poslovima, (članak 21.), te je propisano ovlaštenje inspektora rada da nadzire rad maloljetnika na određenim poslovima i da u bilo koje vrijeme zahtijeva od poslodavca da ovlaštenu 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.). 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 svezi s radnim odnosom, te se ovlašćuje osoba koja traži zaposlenje i radnik da na nedopuštena pitanja ne odgovore (članka 25.).

2. PRAVILNICI O RADU (članak 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.).

3. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA (članak 28. do 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 ćudoređa te vjeroispovijedi radnika (članak 28.).

Normirana je zaštita privatnosti radnika putem ograničavanja prikupljanja, obrade, korištenja i dostavljanja trećim osobama osobnih podataka radnika (članak 29.).

4. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA (članak 30. do 36.)

U cilju 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.), zaštita zdravlja trudnica i žene koja doji dijete (članak 31.)

Razdoblja roditeljnog, roditeljskog i posvojiteljskog dopusta te rada u skraćenom radnom vremenu, smatrat će se radom u punom radnom vremenu, kada je prethodno trajanje radnog odnosa važno za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u svezi s njim (članak 32.).

U cilju normativnog rasterećenja Zakona, propisano je da se prava radnika na roditeljne i roditeljske potpore ostvaruje u skladu s posebnim propisom (članak 33.). Propisana je zabrana otkaza radniku 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 spomenutih prava (članak 34.),

Propisano je pravo radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu (članak 35.), te pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove (članak 36.).

5. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD (članak 36. do 43.)

Propisana je obveza radnika da poslodavca obavijesti o privremenoj nesposobnosti za rad te da mu o istoj, dostavi liječničku potvrdu (članak 36.).

S obzirom na zakonsku mogućnost otkazivanja ugovora o radu, radi zaštite radnika kod kojeg je privremena nesposobnost za rad nastupila u svezi s obavljanjem rada, zabranjeno je otkazivanje ugovora o radu takvim osobama (članak 38.).

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.).

6. PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE (članak 44. do 52.)

Uređeno je djelovanje agencija za privremeno zapošljavanje kao poslodavca. Agencija za privremeno zapošljavanje (dalje: agencija) je poslodavac koji na temelju ugovora o ustupanju radnika, ustupa radnika drugom poslodavcu (dalje: 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 uglavke.

Propisani su slučajevi kada se ovakav način rada kod korisnika ne može ugovoriti (članak 45.). 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 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.

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 uglavke propisane kao obvezni sadržaj svih ugovora o radu, moraju sadržavati i dodatne uglavke sukladno specifičnosti radnog odnosa koji se njime zasniva, odnosno posebne dodatne uglavke 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 koja je utvrđena u ugovoru o radu za privremeno obavljanje poslova.

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.).

Propisan je otkaz ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova (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 47.).

Propisuju se obveze agencije kao poslodavca prema radniku i obveze korisnika prema radniku kada radnik kod njega obavlja posao (članak 49. i 50.). te pravo na naknadu štete koju ustupljeni radnik na radu ili u svezi s radom kod korisnika uzrokuje trećoj osobi (članak 51.).

7. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD (članak 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 odredaba u svezi s radnim odnosom (članak 59.).

8. RADNO VRIJEME (članak 60. do 51.)

U cilju 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 maksimalno puno radno vrijeme, koje ne smije biti duže od četrdeset sati tjedno (članak 61.), a predviđena je i mogućnost sklapanja ugovora o radu u nepunom radnom vremenu (članak 62.).

U cilju poticanja rada u nepunom radnom vremenu uvodi se mogućnost primjene načela pro rata temporis i na plaću i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično), koja se utvrđuju i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim s radničkim vijećem, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno. Propisuje se načelo jednakog postupanja prema radnicima zaposlenima u nepunom radnom vremenu u odnosu na uvjete rada radnika koji rade u nepunom radnom vremenu (članak 63.).

Normirane su pretpostavke i postupak skraćivanja radnog vremena (članak 64.) te prekovremeni rad (članak 65.). Za prekovremeni rad poslodavac će biti dužan radniku izdati pisani nalog, a ako priroda prijeko 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 šest sati tjedno, niti u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, smije trajati duže od prosječno četrdeset osam 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, 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 cilju 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, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca 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 šest sati u tjednu,

odnosno 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. 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.

Poslodavac i dalje ima mogućnost radno vrijeme preraspodijeliti na razini godine, (članak 67.).

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.).

U cilju usklađivanja Zakona s Direktivom 2003/88/EZ definiran je rad u smjenama, pojam smjenskog radnika (članak 71.), 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.

9. ODMORI I DOPUSTI (članak 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.).

U cilju usklađivanja Zakona s Direktivom 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 04. 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 (članak 77.).

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.

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 ovlaštenu liječnik, ne uračunavaju u trajanje godišnjeg odmora (članak 79.).

Polazeći od cilja ostvarivanja zaštite zdravlja i sigurnosti 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.).

Propisano je pravo radnika na prenošenje neiskorištenog godišnjeg odmora u slijedeću 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 (revidirana, broj 132). Pri tome treba naglasiti da se Zakonom, radniku koji zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust nije mogao iskoristiti godišnji odmor ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja slijedeće godine, radnik ima pravo iskoristiti 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.

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 razonodu raspoložive radniku (članak 85.).

Predviđeni su slučajevi plaćenog dopusta (članak 86.), a jasnije je uređena odredba stavka 6. 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. Predviđeni su i slučajevi neplaćenog dopusta, za čijeg trajanja, prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s njim miruju, ako zakonom nije drukčije određeno (članak 87.).

10. POSEBNOSTI UREĐENJA RADNOG VREMENA, NOĆNOG RADA I ODMORA (članak 88. do 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 sl.), 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 iznimaka u uređenju radnog vremena u pojedinim djelatnostima na temelju propisa ili kolektivnog ugovora. Pri tome se propisuje mogućnost iznimaka u uređenju radnog vremena na temelju Zakona o radu, ukoliko posebnim propisom ili kolektivnim ugovorom nije drukčije uređeno, te se omogućava da se za punoljetne radnike mogu urediti iznimke od primjene odredbi o trajanju rada noćnog radnika, dnevnom i tjednom odmoru, pod uvjetom da je radniku osiguran zamjenski odmor, u kojem je poslodavac obavezan omogućiti ostvarenje toga prava (članak 89.).

11. PLAĆE I NAKNADE PLAĆE (članak 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 propisan 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, te su određeni slučajevi i način određivanja visine naknade plaće (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 uskratom plaće ili nekog njezinog dijela, odnosno uskratom 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.).

12. IZUMI I TEHNIČKA UNAPRJEĐENJA RADNIKA (članak 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 svezi 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 unapređenje koje je predložio radnik, te je propisano da ako korisnik prihvati tehničko unapređenje koje je predložio ustupljeni radnik, dužan mu je isplatiti nagradu utvrđenu posebnim ugovorom (članak 100.).

13. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM (članak 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 (članak 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 djelatnosti (članak 106.).

14. NAKNADA ŠTETE (članak 107. do 111.)

Propisana je odgovornost radnika za štetu koju je na radu ili u svezi s radnom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokovao poslodavcu (članak 107.), kao i odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu radniku (članak 111.).

Dana 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.).

15. PRESTANAK UGOVORA O RADU (članak 112. do 130.)

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik (članak 114.). 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. 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 (članak 115.) pri kojem je obvezan otkazni rok, te za izvanredni otkaz ugovora o radu, kod kojega ta obveza otkaznog roka ne postoji (članak 116.).

U cilju ubrzanja postupka restrukturiranja poslodavaca 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.

Tijek otkaznog roka kao i njegovo trajanje, normirani su odredbom članka 121. i 122. Zakona. U cilju ubrzanja restrukturiranja poslodavaca 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.

Propisani su neopravdani razlozi za otkaz ugovora o radu (117.), mogućnost otkazivanja ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme (članak 118.), kao i obveze poslodavca prije otkazivanja ugovora o radu (članak 119.).

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 (članak 127 i 128.). Cilj ove odredbe Zakona 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.

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.).

16. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA (članak 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 prave 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.).

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 propisan 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, sindikat, inspektor rada ili nadležna javna služba zapošljavanja 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. Definišu 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 (članak 134.).

Predviđena je mogućnost da stranke radnog odnosa rješavanje radnog spora povjere arbitraži odnosno mirenju (članak 136.).

Definirano je u kojim je slučajevima, u radnom sporu, teret dokazivanja na poslodavcu, a u kojim slučajevima je na radniku (članak 135.).

U cilju 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 Zakona 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.

III. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

1. RADNIČKO VIJEĆE (članak 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 svezi 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.).

Zakonom se određuje 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.).

Zakonom je produženo izborno razdoblje sa 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.). Pri tome se ukida obveza zaštite kandidata za članove radničkog vijeća, a uvodi obvezna zaštita zamjenika članak radničkog vijeća.

Nadalje, u cilju 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.), te obveza poslodavca da radničkom vijeću osigura potreban prostor, osoblje, sredstva i druge uvjete za rad (članak 156.).

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.).

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 se mogu proširiti ovlaštenja i 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.).

2. SKUPOVI RADNIKA (članak 163.)

Predviđa se obveza održavanja, najmanje dva puta godišnje, skupova radnika u cilju obavješćivanja o radu i poslovanju poslodavca.

3. PREDSTAVNIK RADNIKA U ORGANU POSLODAVCA (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.

IV. KOLEKTIVNI RADNI ODNOSI

1. UDRUGE RADNIKA I POSLODAVACA (članak 165. do 170.)

Jamči se pravo na udruživanje i dobrovoljno učlanjenje u udruge i udruge više razine sindikata i poslodavaca (članak 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.).

2. UTEMELJENJE I REGISTRACIJA UDRUGA (članak 171. do 180.)

Propisuje se nadležnost tijela za registraciju udruge i uređuje se postupak osnivanja i registracije udruge, kao i akti koji su za taj postupak i registraciju potrebni.

3. IMOVINA UDRUGA (članak 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.).

4. DJELOVANJE UDRUGA (članak 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 svezi 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 svezi 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.).

5. PRESTANAK DJELOVANJA UDRUGA (članak 190. i 191.)

Utvrđuju se uvjeti i postupak prestanka djelovanja udruge (članak 190.).

Uvedena je obveza udruge da svake četiri godine 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.).

6. KOLEKTIVNI UGOVORI (članak 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.).

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 ministar nadležan za poslove rada (članak 202.), kao i mogućnost pristupanja i proširenja primjene kolektivnog ugovora odlukom ministra nadležnog za poslove rada, ako iz procjene učinka koju izrađuje tripartitno tijelo Gospodarsko-socijalnog vijeća, proizlazi javni interes koji opravdava ujednačavanje rada radnika i uvjete poslovanja poslodavca na području za koje se kolektivni ugovor sklapa, te primjena odredbi Zakona u slučaju da je primjena kolektivnog ugovora proširena, a nakon proširenja je došlo do njegove izmjene ili obnove (članak 203. i 204.), te se definira 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 205.).

7. ŠTRAJK I RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA (članak 206. do 221.)

Utvrđuje se pravo sindikata ili njihovih udruga da pozovu na štrajk i provedu ga u slučaju 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 najaviti prije provođenja zakonom propisanog ili sporazumom stranaka, uređenog postupka mirnog rješavanja sporova, a mora se najaviti u pisanom obliku, koja najava mora imati zakonom određeni sadržaj (članak 206).

Propisuje se, u slučaju spora koji može dovesti do štrajka ili drugog oblika industrijske akcije, provođenje postupka mirenja, te se jasno propisuje da se o istom sporu, može se provesti samo jedan postupak mirenja (članak 207.) i rok od osam dana za okončanje tog postupka (članak 209.).

Listu miritelja utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće (članak 208.).

Stranke mogu okončati postupak mirenja sporazumom (članak 210.), a rješavanje kolektivnog radnog spora, mogu sporazumno povjeriti arbitraži (članak 211. do 213.).

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 214.).

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 štrajk (članak 215.), 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 216.). Posljedica sudjelovanja u štrajku je razmjerno umanjenje plaće i dodataka na plaću (članak 217.).

Predviđa se mogućnost sudske zabrane nezakonitog štrajka, te pravo poslodavca da zahtijeva naknadu štete zbog nezakonitog štrajka (članak 218.), 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 219.).

Utvrđuje se sudska nadležnost za zabranu štrajka i isključenja s rada (članak 220.), te se propisuje uređivanje posebnim zakonom pitanja štrajka u oružanim snagama, redarstvu, državnoj upravi i javnim službama (članak 221.).

8. GOSPODARSKO SOCIJALNO VIJEĆE (članak 222. i 223.)

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 tripartizma, propisuje se mogućnost uvođenja Gospodarsko-socijalnog vijeća kao institucionaliziranog oblika takve suradnje (članak 222.).

Predlaže se da se sastav Gospodarsko-socijalnog vijeća određuje u skladu s posebnim propisom (članak 223.). Ujedno se propisuje da ako Gospodarsko-socijalno vijeće nije osnovano 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 ako Gospodarsko-socijalno vijeće nije osnovano ili je prestalo s radom, ministar će, na odgovarajući način osigurati uvjete za provedbu postupaka mirenja u kolektivnim radnim sporovima, odnosno arbitraže.

V. NADZOR NAD PRIMJENOM PROPISA O RADU (članak 224. i 225.)

Propisuje 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 224.).

Propisuje 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 tijelo državne uprave nadležno za poslove inspekcije rada, ako drugim zakonom nije drukčije određeno (članak 225.).

VI. POSEBNE ODREDBE (članak 226. do 227.)

Dužnosti građana u obrani uređene su člankom 226. na način da se propisuje pravo radnika na mirovanje radnog odnosa za vrijeme vršenja dužnosti građana u obrani, njegova

obveza da o namjeri nastavka rada kod istog poslodavca po završetku vršenja dužnost građana u obrani obavijesti poslodavca, kao i prava i dužnosti poslodavca kod kojeg je radnik radio prije početka vršenja dužnosti građana u obrani.

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 227.).

VII. UPRAVNE MJERE (članak 228.)

Propisuju se ovlasti inspektor 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.

VIII. PREKRŠAJNE ODREDBE (članak 229. do 233.)

Utvrđuju se se lakši, teži i najteži prekršaji poslodavca, koji su usklađeni sa Kaznenim zakonom, propisuju se prekršaji sindikata i udruga sindikata više razine te prekršaji udruga poslodavaca i udruga poslodavaca više razine.

IX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE (članak 234. do 237.)

Uređuje se primjena materijalnog propisa u postupcima započetim prije stupanja na snagu ovoga Zakona (članak 234.), propisuju se rokovi donošenja provedbenih propisa ovoga Zakona (članak 235.), utvrđuje se prestanak važenja Zakona o radu („Narodne novine“ broj 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13) (članak 236.), te se propisuje dan stupanja na snagu ovoga Zakona (članak 237.).