



HRVATSKI SABOR

KLASA: 110-01/22-01/03

URBROJ: 65-22-02

Zagreb, 3. lipnja 2022.



Hs**NP*110-01/22-01/03*65-22-02**Hs

P.Z. br. 291

ZASTUPNICAMA I ZASTUPNICIMA
HRVATSKOGA SABORA

PREDSJEDNICAMA I PREDSJEDNICIMA
RADNIH TIJELA

Na temelju članka 178. Poslovnika Hrvatskoga sabora u prilogu upućujem *Prijedlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu*, koji je predsjedniku Hrvatskoga sabora podnijela dr. sc. Katarina Peović, zastupnica u Hrvatskom saboru, zaprimljenim aktom od 3. lipnja 2022. godine.

U radu Hrvatskoga sabora i njegovih radnih tijela sudjelovat će predlagateljica Prijedloga zakona.

PREDSJEDNIK

Gordan Jandroković

P.Z. br. 291



HRVATSKI SABOR

zastupnica Katarina Peović

(Radnička fronta)

Zagreb, lipanj 2022. godine

REPUBLIKA HRVATSKA
65 - HRVATSKI SABOR
ZAGREB, Trg Sv. Marka 6

Primljeno:	G 3 -06- 2022		
Klasifikacijska oznaka:	110-01/22-01/03	Org. jed.	
Uredžbeni broj:	6531-22-01	Pril.	Vrij.
		1	-



Hs**NP**110-01/22-01/03*6531-22-01**Hs

PREDSJEDNIKU HRVATSKOGA SABORA

Predmet: **PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU**

Na temelju članka 85. Ustava Republike Hrvatske (Narodne novine, br. 56/90., 135/97., 130/00., 28/01., 76/10. i 5/14. - odluka Ustavnog suda broj: SuP-O-1/2014 od 14. siječnja 2014.) i članka 172. Poslovnika Hrvatskoga sabora (Narodne novine, br. 81/13., 113/16., 69/17. i 29/18.), podnosim Prijedlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu

Ujedno ću biti i predstavnica koja će sudjelovati u radu Hrvatskoga sabora i njegovih radnih tijela prilikom obrazlaganja Prijedloga.

Katarina Peović
zastupnica u Hrvatskom saboru

ZASTUPNICA KATARINA PEOVIĆ

PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU

Zagreb, lipanj 2022.

I. USTAVNA OSNOVA DONOŠENJA ZAKONA

Ustavna osnova za donošenje ovoga Zakona sadržana je u članku 2. stavku 4. podstavku 1. Ustava Republike Hrvatske (Narodne novine, br. 56/90, 135/97, 113/00, 28/01,76/10 i 5/14 – odluka Ustavnog suda broj: SuP-O-1/2014 od 14. siječnja 2014.)

II. OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE TREBAJU UREDITI ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI

Zakonom o radu („Narodne novine” 93/14, 127/17, 98/19) uređeni su radni odnosi u Republici Hrvatskoj. Radni odnos je ugovorni odnos između radnika i poslodavca. Radnik je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca, a poslodavac je fizička ili pravna osoba koja zapošljava radnika i za koju on u radnom odnosu obavlja određene poslove. Glavna svrha Zakona je zaštita radnica i radnika kao slabije strane radnog odnosa. Ipak, posljednje izmjene Zakona 2014. godine ukazuju da nije nužno tako. Izmjene su donesene u atmosferi javnih rasprava o navodno nužnoj „fleksibilizaciji” radnih odnosa i prilagodbi potrebama „tržišta”. Zakon je omogućio izrazitu liberalizaciju radnih odnosa na štetu radnika.

Kako su mnogi sindikati, struka i aktivističke skupine upozoravale - umjesto proklamirane i najavljene povećane konkurentnosti našeg gospodarstva, pod argumentima nužne „fleksibilizacije“ i „jačanja konkurentnosti“, Zakon o radu donio je nagli porast nesigurnih oblika rada poput agencijskog rada, rada na određeno i rada na crno i time pridonio masovnom iseljavanju radnika i radnica raznih kvalifikacija i zanimanja iz Hrvatske. Te su promjene Zakona o radu (dalje u tekstu ZOR) dovele do toga da je Hrvatska vrlo brzo postala zemlja s najvećom brzinom stope rasta privremenog zapošljavanja u EU. Iz Hrvatske je iselilo 17,6% radnosposobnog stanovništva¹, 865.000 radnosposobnih ljudi nije zaposleno², a imamo jednu od najnižih stopa zaposlenosti u EU³.

Od 2012. do 2016. godine, broj radnika koji u Hrvatskoj rade putem ugovora na određeno povećao se s 13,8% na 22,2% (EU prosjek je tada bio 14,2%),

¹ „EU citizens living in another Member State - statistical overview”, Eurostat, 2021., https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_citizens_living_in_another_Member_State_-_statistical_overview

² Hrvatska u brojkama 2021. Croatia in Figures, Zagreb 2021., Državni zavod za statistiku, str. 12.

³ „Employment rate in selected European countries as of 3rd quarter 2021”. Statista, 2021., <https://www.statista.com/statistics/1195140/employment-rate-in-europe-by-country/#:~:text=Employment%20rate%20in%20selected%20European%20countries%20as%20of,%2074,2%20%25%20%209%20more%20rows%20>

a više od 50% mladih zaposleno je putem nesigurnih ugovora (EU prosjek 32%). Broj radnika koje se ustupa putem agencija od 2013. do 2016. godine porastao je čak 18 puta⁴.

Hrvatska je danas po prekarnome radu, kojeg Eurostat definira kao rad s ugovorom na manje od 3 mjeseca, druga najlošija zemlja u EU s 4,8 % zaposlene populacije naspram prosjeka od 2,2 posto (a 2018. godine smo bili i na 8,4 %)⁵. Prema podacima HZMO-a (Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje), 90 % novozaposlenih i 25 % ukupno zaposlenih u studenom 2019. godine radilo je na određeno⁶.

Dodatni problem za radnike predstavlja agencijski rad. Zakonom o radu iz 2003. (izmjenama i dopunama, NN br. 114/03) po prvi put je u Hrvatskoj otvorena mogućnost osnivanja agencija za privremeno zapošljavanje. Uvođenje poduzeća tzv. agencija za privremeno zapošljavanje pravdano je također navodno potrebom fleksibilizacije radnog zakonodavstva i to kreiranju, a time i otvaranju novih radnih mjesta, u borbi protiv nezaposlenosti, borbi protiv rada u sivoj ekonomiji i sl. Zakonom o radu iz 2014. godine dodatno se osnažilo taj nesigurni oblik rada te se uvelo ustupanje radnika korisniku na neprekinuto razdoblje od tri godine, a i duže ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili zbog nekih objektivnih razloga. Prije instituta agencijskog rada, poslodavci su za slične situacije koristili ugovore o radu na određeno vrijeme ili ugovore o djelu. Agencijski rad treba u svim pravilima izjednačiti sa standardnim oblicima ugovora o radu i svesti ga uistinu samo na nužne poslove koji su sezonski i povremeni. Potrebno je definirati opravdane ali i neopravdane razloge za takvo zapošljavanje. Kako bi se smanjio agencijski rad potrebno je omogućiti da se na agencijske radnike moraju primjenjivati kolektivni ugovori i to ne samo na plaću već i na sva druga prava - izjednačavanjem standardnih ugovora o radu i ostalih dokida se privlačnost takvih, nestandardnih ugovora o radu koji se često koriste kako bi se povećao profit snižavanjem cijene rada.

Pokušaj stvaranja konkurentnosti putem snižavanja cijene radne snage (tzv. interna devalvacija) pokazala se najgorom mogućom politikom. Interna devalvacija je povezana s presnažnim oslanjanjem na uslužne djelatnosti, dok se dosljedno desetljećima odvija deindustrijalizacija, uništavanje privrednih sektora koji imaju izvozni potencijal.

⁴ Kolak, Jakov (2018) „Promjene Zakona o radu“, *Radnička prava*, <https://www.radnickaprava.org/tekstovi/clanci/jakov-kolak-promjene-zakona-o-radu?fbclid=IwARIRqXYpaSzBSFXd3NF1uevEaOB4V416ktKGm6OOJiX2t82M8plGa2nqrw>

⁵ Precarious employment by sex, age and NACE Rev. 2 activity. *Eurostat*.

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/mui/show.do?dataset=ifsa_qoe_4ax1r2&lang=en&fbclid=IwAR03mC441fJEyF1tERe7pnN3IXDICZrb8QVOeMI7gg8WtwyA_EfPyi-Val
⁶ Obajdin, Dunja (2020) „Rad bez sigurnosti u Hrvatskoj najviše pogodila mlade i stare radnike“, *Faktograf*, https://faktograf.hr/2020/01/06/prickatni-rad-nesiguran-rad-trziste-rada/?fbclid=IwAR0ryiBic40jZbgw1uJ2wPin4sGfJyGPh5IPKr_OxJrc8bDv8UpXkt-ppxQ

Rapidnim oduzimanjem zadnjih poluga razvoja temeljenog na znanstvenom i tehnološkom razvoju (poput aktualnog slučaja gašenja Brodarskog instituta u Zagrebu) desetljećima pratimo “utrku prema dnu”. Pozitivni pomoci u privredi ne mogu se postići na način snižavanja prava radnika već industrijskim politikama koje naglasak stavljaju na znanstveni i tehnološki razvoj, reindustrijalizaciju i industrije s izvoznim potencijalom i multiplicirajućim učincima na privredu.

Pokrenuti procesi izmjena Zakona koje pratimo s pojavom epidemije COVID-19, nisu obećavajući, posebno uzmemo li u obzir provedeno savjetovanje o Obrascu prethodne procjene učinaka propisa za Nacrt prijedloga Zakona o radu⁷ u kojem se, između ostalog, navodi da je Zakon potrebno mijenjati da bi „na odgovarajući način mogao pokretati gospodarstvo i poduzetničke aktivnosti te zaštititi poduzetnike od administrativnih opterećenja i troškova rada u obavljanju njihovih djelatnosti“ što ukazuje na fundamentalno nerazumijevanje radničkih prava i radnopravnih odnosa, te temeljne potrebe da se Zakonom zaštiti slabija strana - radnik.

Potrebno je problematizirati usmjerenost politike prema radu koja “podzaposlenost” tretira kao zaposlenost. Samozaposlenost i rad na određeno, zajedno s prikrivenim zaposlenjem (*freelance* rad za jednog ili mali broj klijenata), honorarnim radom i radom na nepuno radno vrijeme te radom preko agencija nestandardni su oblici rada. Nestandardni oblici rada radniku mogu pružiti veću fleksibilnost i kontrolu nad radnim procesom, ali isto tako mogu prouzročiti nesigurnost u obliku neadekvatne zaštite radničkih prava i nestabilnih prihoda. Potrebno je povećati broj standardnih ugovora o radu i osigurati veću sigurnost radnika.

Problem fleksibilizacije nije samo problem u domaćim socio-ekonomskim prilikama. Analitičari u zapadnim zemljama već najavljuju da idemo prema „budućnosti bez poslova” (*job-less future*) prije nego budućnosti nezaposlenosti (*jobless*)⁸. Vlade su općenito odgovorile na konstatno snižavanje potrebe za poslom ne tako da promoviraju rad koji se dijeli među zaposlenima, već prije reduciranjem radničkih prava u trenutku nezaposlenosti – tjerajući one koji ostaju bez posla da prihvate koji god posao koji je dostupan, čak i pod cijenu degradiranja radnika s obzirom na njihove vještine i zasluženu plaću.

⁷ <https://esavjetovanja.gov.hr/ECon/MainScreen?entityId=16671>

⁸ Benanav, Aaron (2020) *Automation and the Future of Work*, Verso

Pod tim uvjetima malo radnika ostaje dugo nezaposleno. Bez obzira koliko uvjeti postaju loši na tržištu rada, radnici su svejedno prisiljeni naći posao, jer moraju zaraditi svoju plaću kako bi preživjeli⁹.

Tehnologija se razvija, produktivnost raste, no apsurdno je da radnici moraju raditi sve više i više. Suprotno nekim ponavljanim "istinama" u javnom prostoru u Hrvatskoj se radi više nego u drugim zemljama EU¹⁰. Prosječni radni tjedan u EU je 37 sati, u RH se radi 39.5 tjedno u prosjeku, ispred nas su u radnim satima samo Rumunji, Bugari i Poljaci. U bogatim zemljama visoke produktivnosti radi se puno manje nego u Hrvatskoj – u Belgiji i Austriji 4 sata manje, u Njemačkoj više od 5 manje, a u Nizozemskoj čak 10 sati manje nego u Hrvatskoj.

Potrebno je smanjivanje radnih sati. Smanjivanjem radnih sati oslobađa se prostor za dodatna radna mjesta. Poznat je islandski eksperiment s kraćim radnim tjednom, koji se pokazao velikim uspjehom. Od 2015. do 2019. godine provedena su dva testiranja efekata skraćivanja tjedne radne obaveze s 40 na 35 ili 36 sati. Smanjenje broja radnih sati nije smanjilo produktivnost. Poznati su i drugi eksperimenti što u pojedinačnim kompanijama, što kao eksperimenti država¹¹. 35 satni radni tjedan se od 2000. prakticira u Francuskoj, a i ranije su se poticale slične mjere, od 1998. godine kroz tzv. Aubryjeve zakone koje su potaknule smanjenje nezaposlenosti i jačanje privrede.

S obzirom da zaposlenost, pogotovu na neodređeno u RH stagnira te da naš radnik radi u prosjeku više sati od EU radnika, mjera bi mogla povećati stopu zaposlenosti, a radnicima, pogotovu u radno-intenzivnim sektorima u kojima tradicionalno vladaju niske plaće, osigurati dodatno vrijeme za odmor, a onima koji rade prekovremeno osigurati adekvatnije plaćanje.

Umjesto toga, čuju se najave da će se povećati dozvoljeni prekovremeni sati, dodatno fleksibilizirati rad za drugog poslodavca i time povećati radno vrijeme. Također postoji najava fleksibilizacije produljenja radnog vijeka, što bi radnicima u radno-intenzivnim industrijama dodatno otežalo rad.

⁹ Primjerice 2003. godine tzv. Biagijev zakon omogućio je talijanskim firmama veću „fleksibilnost“ u zapošljavanju povremenih i tzv. part-time radnika. U Njemačkoj 2004. godine Hartzove reforme su bitno smanjile prava nezaposlenima. Slični naponi da se mladu radnu snagu koja ulazi u svijet rada riješi svake sigurnosti u Francuskoj su postojali 2006. i ponovno 2016. godine. Uspikos otporu, tržišta radne snage u zapadnoj Europi i bogatoj istočnoj Aziji su sve više naglašavala sukob između radnika sa standardnim ugovorima o radu i relativnom sigurnošću i rastuće mase/uglavnom mladih radnika s nestandardnim poslovima s nedostatkom posla. Između 1985. i 2013. udio nestandardnog zapošljavanja u ukupnom zapošljavanju porastao je od 21 posto na 34 posto u Francuskoj; s 25 na 39 u Njemačkoj; od 29 na 40 posto u Italiji; od 30 na 34 posto u UK.

¹⁰ Mihaljević, Robert (2021) „Hrvatska među 6 zemalja svijeta u kojima se najviše radi na poslu!“, *Danica*, <https://danica.hr/hrvatska-medu-6-zemalja-svijeta-u-kojima-se-najvise-radi-na-poslu/>

¹¹ Vukobratović, Nikola (2021) „Četiri dana su dovoljna“, *Novosti*, <https://www.portalnovosti.com/cetiri-dana-su-dovoljna>

Umjesto toga potrebno je skraćivanjem radnog vremena poticati nova zapošljavanja. Također, umjesto fleksibilizacije rada potrebno je dodatno ograničiti prekovremeni rada na i pooštriti mjere za kršenje radničkih prava, pa tako i za neplaćanje prekovremenih i drugih dodataka, jer je aktualni ZOR omogućio da se za prekršaje poslodavci samo opomenu, bez da kasnije snose posljedice.

Rad od kuće ne može biti izlika za smanjivanje radničkih prava i daljnju fleksibilizaciju rada već se upotreba informacijskih tehnologija treba usmjeriti na stvarno usklađivanje privatnog i poslovnog života radnika. Pandemija COVID-19 izmijenila je mnoge uvjete rada. Prema istraživanjima, od početka pandemije, više od trećine radnika u EU radi od kuće¹². Iako se digitalni alati mogu koristiti za olakšavanje posla radniku, često se koriste za intenziviranje rada i produljenje radnog vremena, čime se brišu granice između poslovnog i privatnog života. Kultura "stalne uključenosti" i sve veće očekivanje da bi radnici trebali biti dostupni u bilo kojem trenutku mogu negativno utjecati na ravnotežu između poslovnog i privatnog života, fizičko i mentalno zdravlje.

Uređenje instituta rada na izdvojenom mjestu rada odnosno rada od kuće ne smije ići na štetu radnika, te osobito radnica koje su u pandemiji na sebe preuzimale dodatnu brigu za djecu, starije i nemoćne i tako "rješavale" problem ograničenih socijalnih servisa - vrtića, domova umirovljenika, socijalnih službi i slično. Sukladno rezoluciji Europskog parlamenta od 21. siječnja 2021. godine s preporukama Komisiji o pravu na isključivanje u ZOR treba uvesti pravo radnika na "isključivanje" nakon radnog vremena ("right to disconnect") koje je prepoznato kao važno pravo u dobu digitalnih komunikacija i pandemije¹³.

Jedan od temeljnih problema radnika i njihovih prava je u ovom trenutku neplaćanje dodatnog rada. U dosadašnjoj praksi zabilježeno je da poslodavci 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 radniku isplaćivali minimalno povećanu plaću (u praksi je to znalo biti povećanje od 1 posto, a teoretski moglo bi biti i povećanje od 1 lipe). Stoga je zakonom potrebno specificirati i odrediti minimalni iznos tog povećanja, koji se zatim može uvećati kolektivnim pregovaranjem. Definiranje povećanje plaća za otežane uvjete rada i prekovremene sate za 20%, za noćni rad, rad nedjeljom 30% blagdanom ili nekim drugim

[2] Dapline, Ahrendt, Cabrera, Jorge, Clerici, Eleonora, Hurley, John, Leonikas, Tadas, Mascherini, Massimiliano, Riso, Sara, Sándor, Eszter (2020) Living, working and COVID-19, Eurofound, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>

[3] Rezolucija Europskog parlamenta od 21. siječnja 2021. godine s preporukama Komisiji o pravu na isključivanje, *Europski parlament*, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_HR.html

danom za koji je zakonom određeno da se ne radi za 50%, za blagdane koji padaju u radne dane 35% - osiguralo bi pravedniji obračun plaća. Pri tome je važno pojasniti definiciju osnovne plaće s kojom se također zabilježilo mnoge manipulacije pa se često zbivalo da su se dodaci u prikazu plaće tumačili kao sastavni dio minimalne plaće, pa se tako minimalni iznos plaće radnicima isplaćuje iako su radili prekovremene, obavljali noćni rad, radili blagdanom i slično. Također radnik prilikom potpisivanja ugovora o radu mora biti upoznat s točnim iznosom osnovne plaće.

U konačnici, ZOR mora jasno biti u korist slabije strane - a u ugovornom odnosu poslodavca i radnika - to je radnik. Potrebno je osigurati sigurniju poziciju sindikalnog povjerenika i olakšati industrijske akcije sindikatima. Potrebno je ZOR urediti i tako da se izbjegnu specifična sudska tumačenja protiv radnika a koja su se potvrdila u praksi - primjerice, u sudskoj praksi se pojavilo tumačenje da ukoliko stupi u radni odnos nakon nedopuštenog otkaza gdje zarađuje isto ili više nego na starom poslu, radnik nema pravo na naknadu štete.

Smatramo da se ZOR više ne smije prilagođavati željama i interesima kapitala u smjeru dodatnog slabljenja prava i zaštite radnika, fleksibilizacije radnih odnosa, rasterećenja poduzetnika na račun radnika i slabljenja mogućnosti kolektivnih pregovaranja. Stoga se protivimo najavama mjera poput lakšeg otpuštanja radnika koji imaju ugovore na neodređeno, povećanja dozvoljenih prekovremenih sati, odugovlačenja ugovora na određeno na 3 godine, dodatnog otežavanja prava na štrajk.

Prijedlog Izmjena i dopuna je dio inicijative Za radnički ZOR koji okuplja sindikate, političke stranke, udruge i političke organizacije s ciljem jačanja zakonskog položaja radnika, sprječavanja zlouporaba ZOR-a i podizanja kvalitete radnih mjesta. Inicijativa je osnovana uoči najava donošenja novog ZOR-a ili izmjena postojećeg zakona, što su procesi koji se za sada odvijaju u vrlo netransparentnim uvjetima. Budući da se radi o temeljnom zakonu koji određuje uvjete na radnom mjestu, u svim bi rasprava morala biti uključena zainteresirana javnost, a dokument bi trebao biti dostupan u svim verzijama. Riječ je o jednom od najvažnijih zakona koji utječe na životni standard i demografsku sliku našeg društva.

Umjesto najavljenih promjena u smjeru daljnje fleksibilizacije i deregulacije rada, Inicijativa ovim izmjenama i dopunama traži uvođenje 35-satnog radnog tjedna, ograničenje trajanja ugovora na određeno s tri na godinu dana, jačanje radničko-sindikalne pregovaračke pozicije, sprečavanje zlouporaba agencijskog rada, adekvatno plaćanje noćnog rada,

zaštitu žena na tržištu rada. Tražimo povećavanje predvidivosti radnog vremena, povećanje sigurnosti radnih mjesta i radnog vremena, sprječavanje iskorištavanja radnika, sprječavanje neplaćenog prekovremenog rada i pravo radnika na „isključivanje”.

Inicijativa osobit naglasak stavlja na odredbe koje utječu na ravnopravnost na tržištu rada, uzimajući u obzir primjedbe iznesene od udruge CESI, Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova, Pravobraniteljice za osobe s invaliditetom i Pučke pravobraniteljice.

III. OCJENA I IZVORI POTREBNIH SREDSTAVA ZA PROVOĐENJE ZAKONA

Za provođenje ovoga Zakona nije potrebno osigurati dodatna sredstva u Državnom proračunu Republike Hrvatske.

IV. TEKST PRIJEDLOGA ZAKONA S OBRAZLOŽENJEM

Članak 1.

U članku 12. stavak 3. mijenja se i glasi:

„(3) Ukupno trajanje svih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti duže od jedne godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene jednog privremeno nenazočnog radnika ili u slučaju zapošljavanja sezonskog radnika.

U članku 12. stavak 6. briše se. Stavak 7. postaje stavak 6.

Članak 2.

U članku 13. iza stavka 1. dodaje se stavak 2. koji glasi:

“2) Isti uvjeti rada koje je poslodavac dužan osigurati radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme 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, odnose se ne samo na plaću i uvjete rada već i na sva druga prava.”

Stavci 2., 3., i 4. postaju stavci 3., 4., i 5.

Članak 3.

U članku 15. stavak 1. mijenja se točka 8. koja glasi:

“8) bruto iznosu osnovne plaće koji ne smije biti manji od zakonom određene minimalne plaće, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo”

U članku 15. stavak 2. mijenja se i glasi:

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

U članku 15. dodaje se stavak 3. koji glasi:

“Umjesto podataka iz stavka 1. točke 8. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis ili kolektivni ugovor koji uređuje ta pitanja.”

Iza članka 15. dodaje se članak 15. a i glasi:

- “1) Mjestom rada smatra se naselje u kojem se nalazi radno mjesto radnika, odnosno naselje u kojem radnik stvarno obavlja svoj rad, bez obzira na to gdje se nalazi sjedište poduzeća, poslovne ili druge jedinice u sastavu poslodavca.
- 2) Ako radnik obavlja rad koji nije vezan za rad na određenom mjestu (npr. kondukteri, pomorci, prometno osoblje, održavanje cesta i sl.) mjesto rada je ono naselje gdje je matična stanica, luka ili sjedište poslodavca kod kojeg je radnik zaposlen.
- 3) Za trgovačke putnike, akvizitere i sl. koji svoj rad obavljaju putujući po raznim naseljima kao mjesto rada navodi se naselje u kojem radnik stanuje.
- 4) U slučaju premještanja radnika u drugo mjesto rada potrebno je sklopiti novi ugovor o radu ili aneks ugovora o radu i urediti mjesto rada kako bi odgovaralo mjestu u kojem radnik stvarno obavlja rad. Dodatni putni troškovi ne smiju biti manji od iznosa stvarnih troškova.
- 5) Prilikom određivanja ili promjene mjesta i načina rada, poslodavac je dužan poštivati prava i dostojanstvo radnika, a osobito u pogledu zadržavanja najmanje postojećeg ekonomskog stanja radnika.”

Članak 4.

Članak 24., stavak 1. mijenja se i glasi:

“(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. Propisana obveza ne odnosi se na trudnoću.”

Članak 5.

Članak 27., stavak 5. mijenja se i glasi:

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

- 1.) Pravilnik o radu i posebne pravilnike za pojedina poduzeća i dijelove poduzeća poslodavca, odnosno pojedine skupine radnika poslodavac je dužan objaviti.
- 2.) Poslodavac je dužan na zahtjev i o trošku radnika omogućiti izradu preslike pravilnika o radu i posebnih pravilnika.
- 3.) Poslodavac je dužan na zahtjev sindikata dostaviti pravilnik svakom sindikatu koji ima člana ili članove kod tog poslodavca. Poslodavac pravilnik može dostaviti elektroničkim putem.
- 4.) Pravilnik i posebni pravilnici moraju se objaviti na način da budu dostupni na uvid radnicima i izloženi na vidljivom mjestu u prostorijama u kojima oni redovito borave tijekom radnog dana.
- 5.) Pravilnik i posebni pravilnici mogu se učiniti dostupnim radnicima i njihovom objavom na internim mrežnim stranicama, odnosno na zahtjev radnika, dostavom elektroničkom poštom.
- 6.) Poslodavac koji radi opravdanih razloga ne može pravilnik i posebne pravilnike objaviti na način utvrđen točkom 4. i 5. ovoga stavka dužan je, odmah po njihovom donošenju, obavijestiti radnike o donošenju pravilnika pisanom objavom na vidljivom mjestu u svojim prostorijama ili putem osobe koja rukovodi pojedinom skupinom radnika, te odrediti osobu ili osobe kod kojih radnici tijekom radnog vremena mogu iste dobiti na uvid, a može ih objaviti i putem internih mrežnih stanica.”

Članak 6.

Članak 27., stavak 6. mijenja se i glasi:

„6) Radničko vijeće, radnik ili sindikat mogu od nadležnog suda tražiti da nezakoniti pravilnik o radu ili neke njegove odredbe proglasi ništetnima.”

Članak 7.

U članku 29., iza stavka 7. dodaje se stavak 8. koji glasi:

„8) Podatak o članstvu u sindikatu osobni je podatak radnika koji poslodavac ne smije iznositi, obrađivati, prikupljati, koristiti ili dostavljati trećim osobama osim u skladu s Općom uredbom o zaštiti podataka ili drugim relevantnim pozitivnim propisima.”

Članak 8.

U članku 34., stavak 1. mijenja se i glasi:

“(1) Nakon isteka roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, u roku od godinu dana od dana kada je poslodavca obavijestio o prestanku korištenja toga prava. Ovo se pravo primjenjuje i na žrtve rodno uvjetovanog i obiteljskog nasilja.”

U članku 34., iza stavka 2. dodaje se stavak 3. koji glasi:

„(3) 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, poslodavac je dužan automatski produžiti trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme trudnoći, odnosno roditelju koji koristi roditeljsko pravo, dok traje to pravo.“

U članku 34. stavci 3. i 4. postaju stavci 4. i 5.

Članak 9.

U članku 36. iza stavka 3. dodaje se članak 4. koji glasi:

„4) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, kao i osobe iz članka 34. stavka 1. imaju prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira poslodavac.“

Članak 10.

U članku 41. iza stavka 1. dodaje se stavak 2. koji glasi:

„2) Radnik iz stavka 1. ovog članka ima pravo na razumnu prilagodbu radnog mjesta.”

U članku 41. stavci 3. i 4. postaju stavci 4. i 5.

Članak 11.

U članku 44. iza stavka 8. dodaju se stavci 9. i 10. koji glase:

„9) Ukupno trajanje svih ugovora o ustupanju radnika između agencije i korisnika, u odnosu na jednog ustupljenog radnika, ne smije prelaziti godinu dana.

10) U slučaju kršenja ograničenja od godinu dana iz stavka 9. ovog članka, smatrat će se da je ustupljeni radnik sklopio ugovor o radu na neodređeno s korisnikom.”

Članak 12.

U članku 45. stavak 1. mijenja se i glasi:

„Ugovor o ustupanju radnika između agencije i korisnika mora biti u pisanom obliku, a može se iznimno sklopiti:

- 1) u slučaju da dođe do privremenog povećanja opsega poslova,
- 2) u slučaju potrebe za privremenom zamjenom odsutnih radnika,
- 3) za obavljanje rada koji je po svojoj prirodi privremen (sezonski poslovi).“

U članku 45. stavku 4., iza točke 5. dodaju se točke 6. i 7., koje glase:

„6) obavljanje posebno opasnih poslova prema odredbama Zakona o zaštiti na radu,

7) na poslove na kojima je u protekle tri godine već radio ustupljeni radnik.“

Članak 13.

Članak 46. stavak 5. mijenja se i glasi:

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

Članak 14.

U članku 52. iza stavka 4. dodaje se stavak 5. koji glasi:

„5) Uz prijavu u evidenciju, agencija mora dostaviti potvrdu da nema neriješenih poreznih ili socijalnih obveza prema radnicima.“

Članak 15.

U članku 53. iza stavka 5. dodaje se stavak 6. koji glasi:

„6)U otkazu ugovora o radu prema stavku 3. ovog članka poslodavac mora dati pisano obrazloženje nezadovoljavanja na probnom radu.“

Članak 16.

Članak 60. stavak 1. mijenja se i glasi:

“1) Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obvezan 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, za ili/i izvan trajanja poslovnog radnog vremena poslodavca.”

U članku 60. iza stavka 3. dodaje se stavak 4. koji glasi:

“4) Vrijeme pripravnosti ograničava se na stodvadeset sati mjesečno.”

Stavak 4. postaje stavak 5.

Članak 17.

U članku 61. stavcima 1. i 2. riječ „četrdeset“ zamjenjuje se riječima „trideset pet“.

U članku 62. stavku 2. riječ „četrdeset“ zamjenjuje se riječima „trideset i pet“.

Članak 18.

U članku 65. stavak 2. se briše.

U članku 65. stavak 3. mijenja se i glasi:

“3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od četrdeset i pet sati tjedno.

U članku 65. stavak 4. mijenja se i glasi:

“4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto šezdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto dvadeset sati godišnje.”

U članku 65. iza stavka 6. dodaju se stavci 7. i 8. koji glase:

„7) Ako ne postoji pisani nalog za prekovremeni rad, radnik nije dužan odazvati se niti obavljati takav rad te za to ne smije trpjeti nikakve negativne posljedice.

8) Poslodavac može radnika koji ostvaruje pravo na staž s uvećanim trajanjem samo uz njegovu pisanu suglasnost pozvati da radi prekovremeno.”

Članak 19.

U članku 66. stavku 6. riječ „pedeset“ zamjenjuje se riječima „četrdeset i pet“.

U članku 66. stavku 7. riječ „šezdeset“ zamjenjuje se riječju „pedeset i četiri“.

U članku 66. stavku 8. riječi „četrdeset i osam“ zamjenjuju se riječima „četrdeset i tri“.

U članku 66. iza stavka 15. dodaje se stavak 16. koji glasi:

“16) Poslodavac rasporedom radnog vremena može odrediti početak i/ili kraj radnog vremena samo u vrijeme kad radnik ima mogućnost korištenja javnog prijevoza za dolazak na posao i/ili odlazak s posla ili na način da mu prijevoz bude osiguran od strane poslodavca.”

Članak 20.

U članku 67. iza stavka 2. dodaje se stavak 3. koji glasi:

“3) Ako je preraspodjela radnog vremena zabranjena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, poslodavac ne smije utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena.”

Članci 3.-9. postaju članci 4.-10.

Članak 21.

1) Članak 69. stavak 1. mijenja se i glasi:

„1) Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između dvadeset i dva sata uvečer i šest sati ujutro idućega dana.”

2) Članak 69. stavak 2. mijenja se i glasi:

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

Članak 22.

U članku 70. iza stavka 2. dodaje se stavak 3. koji glasi:

„3) Zabranjen je noćni rad za trudnu radnicu ili radnicu koja je rodila ili radnicu koja doji dijete u razdoblju do godine dana života djeteta odnosno u razdoblju dok doji dijete. Roditelj s djetetom do šeste godine života, samohrani roditelj s djecom do osam godina života te radnici stariji od šezdeset godina mogu obavljati noćni rad samo ako dostave poslodavcu pisani pristanak na takav rad, osim u slučaju više sile (elementarne nepogode ili epidemije). Zbog uskraćivanja pisanog pristanka radnik ne smije trpjeti nikakve negativne posljedice.”

Članak 23.

Članak 73. stavak 1. mijenja se i glasi:

„1) Radnik koji radi najmanje pet sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta u kontinuitetu, osim ako posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno.”

U članku 73. iza stavka 5. dodaju se stavci 6. i 7. koji glase:

“6) Radi zaštite sigurnosti, zdravlja i dostojanstva radnika, tijekom korištenja prava na odmore i dopuste propisane odredbama ovoga Zakona, radnik ostvaruje pravo na nedostupnost.

7) Iznimno od stavka 6. ovoga članka, pravo na nedostupnost radnik ne ostvaruje:

1) ako je drugačije određeno ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom iz članka 60., stavka 3. ovog Zakona.

2) ako je stalna dostupnost propisana posebnim propisom.”

Članak 24.

Članak 74. stavak 2. mijenja se i glasi:

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

U članku 74. dodaje se stavak 4. koji glasi:

“4) Poslodavac ne smije radniku u vrijeme odmora odrediti pripravnost.”

Članak 25.

U članku 82. iza stavka 2. dodaje se stavak 3. koji glasi:

“3) Ako poslodavac radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora u zakonskom roku niti mu za isti isplati naknadu za neiskorišteni godišnji odmor u skladu sa zakonom, radnik ostvaruje pravo na isplatu u najmanje dvostrukom iznosu od iznosa koji mu je poslodavac bio dužan isplatiti.”

Članak 26.

U članku 84. iza stavka 6. dodaje se stavak 7. koji glasi:

“7) Ako radnik krivnjom poslodavca ne iskoristi godišnji odmor do propisanih rokova pripada mu pravo na isplatu u najmanje dvostrukom iznosu od iznosa koji mu je poslodavac bio dužan isplatiti.”

Članak 27.

Članak 85. stavak 1. mijenja se i glasi:

„1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, u skladu s kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ugovorom o radu i ovim Zakonom, najkasnije do 31. svibnja tekuće godine.”

Članak 28.

Članak 86. stavak 1. mijenja se i glasi:

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, a osobito u vezi sa sklapanjem braka, rođenjem djeteta, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji, odnosno ukoliko je radnik osoba s invaliditetom ili ukoliko skrbi o članovima obitelji koji su osobe s invaliditetom ili djeca s težim razvojnim smetnjama.

Članak 86. stavak 2. mijenja se i glasi:

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

U članku 86. iza stavka 2. dodaje se stavak 3. koji glasi:

(2) Radnik ima pravo na dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje, ako to nije drukčije uređeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, ukoliko je osoba s invaliditetom ili ukoliko skrbi o članovima obitelji koji su osobe s invaliditetom ili djeca s težim razvojnim smetnjama u trajanju od 5 dana godišnje.

U članku 86. stavci 4., 5. i 6. postaju stavci 5., 6. i 7.

Članak 29.

U članku 90. ispred 1. stavka dodaje se stavak koji glasi:

“ 1) Osnovna plaća je nepromjenjivi ugovoreni, utvrđeni ili propisani iznos bruto plaće koju radnik prima razmjerno ugovorenom radnom vremenu. Dodaci u novcu ili naravi, bez obzira na njihov naziv ili svrhu ne smatraju se osnovnom plaćom. Radnik prilikom potpisivanja ugovora o radu mora biti upoznat s točnim iznosom osnovne plaće.”

Stavci 1-4 postaju stavci 2-5.

Članak 30.

U članku 93. iza stavka 3. dodaje se stavak 4. koji glasi:

“4) Na obračunu plaće, odnosno ovršnoj ispravi iz čl. 67. st. 2., mora biti jasno naznačeno koji dio plaće je isplaćen, a koji ne.”

Stavak 4. postaje stavak 5.

Članak 31.

Članak 94. mijenja se i glasi:

„1) Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad, te rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, smjenski, poslijepodnevni rad, rad u dva navrata tijekom radnog dana, dežurstvo i pripravnost, radnik ima pravo na povećanu plaću.

2) Osnovna će se plaća uvećati za svaki sat rada najmanje:

– za otežane uvjete rada i prekovremene sate za 20%,

– za noćni rad, rad nedjeljom 30% blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi za 50%

– za blagdane koji padaju u radne dane: 35%.”

Članak 32.

U članku 119. iza stavka 2. dodaje se stavak 3. koji glasi:

„3) Pisano upozorenje iz stavka 1. ne može opravdati redovito otkazivanje ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem radnika nakon proteka godine dana od dostave pisanog upozorenja radniku.”

Članak 33.

U članku 124. iza 2. stavka dodaju se stavci 3. i 4. koji glase:

“3) Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini utvrđenoj člankom 95. ovoga Zakona za razdoblje od prestanka s radom odnosno odjave radnog odnosa temeljem nedopuštenog otkaza pa sve do povratka na posao, neovisno o tome je li radnik u navedenom razdoblju zasnovao radni odnos kod drugog poslodavca te neovisno o tome je li radnik u navedenom razdoblju primao plaću ili naknadu plaće kod drugog poslodavca ili ostvario drugi dohodak.

4) Pravo radnika iz prethodnog stavka postoji i u slučaju da sud sukladno odredbi čl. 125. ovog Zakona odredi sudski raskid ugovora o radu, pri čemu razdoblje u kojemu radnik ima pravo na naknadu plaće završava s danom sudski utvrđenog prestanka radnog odnosa.”

Članak 34.

U članku 125. stavku 1. riječ "tri" zamjenjuje se riječju "šest", a riječ "osam" riječju "osamnaest".

Članak 35.

Članak 126., stavak 1. mijenja se i glasi:

(1) Radnik kojemu prestaje radni odnos nakon dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.

Članak 36.

Članak 133. stavak 2. mijenja se i glasi:

„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 od dana dostave odluke kojom nije udovoljeno zahtjevu radnika, ili od isteka roka za udovoljavanje zahtjevu radnika, ukoliko radniku u tome roku nije dostavljena odluka poslodavca o zahtjevu radnika, zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.”

Članak 37.

Članak 135. stavak 1. mijenja se i glasi:

„1) U slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja je na poslodavcu, ne na radniku.”

Stavci 2., 3. i 4. članka 135. se brišu.

Članak 38.

U članku 137., stavak 12. mijenja se i glasi:

„12) Ako je u poduzeću, dijelu poduzeća, u vezi s obavljanjem gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti koje je preneseno, sklopljen kolektivni ugovor, na radnike se do sklapanja novoga kolektivnog ugovora, a najmanje tri godine, nastavlja primjenjivati kolektivni ugovor koji se na njih primjenjivao prije promjene poslodavca.“

Članak 39.

Članak 140. mijenja se i glasi:

„Radnici zaposleni kod poslodavca koji zapošljava najmanje pet radnika imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom.”

Članak 40.

Članak 142., stavak 1. mijenja se i glasi:

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

- 1) od pet do pedeset radnika, jedan predstavnik
- 2) od pedeset i jedan do sto pedeset radnika, tri predstavnika
- 3) od sto pedeset i jedan do tri stotine radnika, pet predstavnika
- 4) od tristo jedan do sedam stotina radnika, sedam predstavnika
- 5) od sedamsto jedan do tisuću radnika, devet predstavnika.”

Članak 41.

U članku 187., stavak 2. mijenja se i glasi:

“(2) Sindikati koji imaju članove zaposlene kod određenog poslodavca mogu imenovati ili izabrati jednog ili više sindikalnih povjerenika.”

Članak 42.

U članku 188. stavak 3. se mijenja i glasi:

“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 sudska odluka. U postupku koji se pred sudom vodi radi nadomještaja suglasnosti sindikata na otkaz ugovora o radu sindikalnom povjereniku, sud je osobito dužan ispitati i postojanje te opravdanost razloga za otkaz navedenih u odluci kojom poslodavac namjerava otkazati ugovor o radu sindikalnom povjereniku.

Članak 43.

U članku 205. stavci 1., 2., 3. i 6. mijenjaju se i glase:

(1) Sindikati imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga u svrhu zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova, zbog neorganiziranja i neprovođenja zaštite na radu koja proizlazi iz obveze procjene rizika na radu, te zbog neisplate plaće, dijela plaće, odnosno naknade plaće, ako nisu isplaćene do dana dospijeca.

„2) U slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora, pravo pozvati na štrajk i provesti ga imaju svi sindikati koji su u mogućnosti provesti štrajk.”

“(3) Štrajk se mora najaviti poslodavcu, odnosno udruzi poslodavaca protiv koje je usmjeren, a štrajk solidarnosti poslodavcu kod kojeg se taj štrajk organizira. Štrajk se treba najaviti 24 sata prije početka štrajka.”

„6) U pismu kojim se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka te način njegova provođenja, a pismo treba biti dostavljeno najkasnije 24 sata prije početka štrajka.”

U članku 205. iza stavka 6. dodaje se stavak 7. koji glasi:

„7) Poslodavac ne smije ni na koji način ometati ili sprječavati najavljeni štrajk ili provoditi bilo kakve radnje koje ga mogu opstruirati. Od početka provedbe postupka mirenja poslodavac ne smije mijenjati zaposlene radnike u štrajku radnicima s burze ili iz drugih nepovezanih firmi (preko agencije i sl.)”

Članak 44.

Članak 213. stavak 2. mijenja se i glasi:

„2) Isključenje s rada ne smije započeti prije isteka roka od osam dana od dana početka štrajka te nakon provedenog postupka mirenja.”

U članku 213. iza stavka 5. dodaje se stavak 6. koji glasi:

„6) Poslodavac ne može isključiti s rada radnike koji su u štrajku.”

Članak 45.

U članku 214. iza stavka 9. dodaje se stavak 10. koji glasi:

“(10) Ako su pravila donesena arbitražnom odlukom, arbitražna odluka treba imati rok trajanja. Ukoliko to nije slučaj, arbitražna odluka važeća je godinu dana ili za vrijeme važenja sklopljenog kolektivnog ugovora. Ako je pak kolektivni ugovor potpisan na neodređeno vrijeme onda maksimalno tri godine.”

Članak 46.

U članku 226. stavku 1., točke 1.-8., 12., 17., 20.-21. i 23. brišu se.

Točke 9.-11. postaju točke 1.-3.; točke 13.-16. postaju točke 4.-7.; točke 18.-19. postaju točke 8.-9.; točka 22. postaje točka 10.; točka 24. postaje točka 11.

Članak 47.

1)U članku 227., u stavku 1. iza točke 2. dodaju se točke 3. i 4., 5., 6., 7., 8., 9., 10., 11., 12., 13., 14., 15.i 16. koje glase:

„3) ako tijelu nadležnom za vođenje podataka o osiguranicima prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju, na način, u sadržaju i u roku, u elektroničku bazu nije dostavio podatke o radniku ili promjene do kojih je došlo tijekom trajanja radnog odnosa (članak 6. stavak 2.)

4) ako radniku nije omogućio upoznavanje s propisima o radnim odnosima, odnosno s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu (članak 8. stavak 2.),

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

6) ako pri nadležnom upravnom tijelu ne registrira ugovor o radu pomorca i radnika na pomorskim ribarskim plovilima (članak 14. stavak 6.)

7) ako je s radnikom sklopio ugovor o radu koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 15.).

8) ako je s radnikom sklopio ugovor o radu za stalne sezonske poslove koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 16.)

9) ako je s radnikom sklopio ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 17. stavak 1.)

- 10) ako je s radnikom sklopio ugovor ili mu je izdao potvrdu o privremenom upućivanju na rad u inozemstvo, a koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 18. stavci 1. i 3.)
- 11) ako u propisanom sadržaju, načinu i roku, ministarstvu nije dostavio statističke podatke o obavljanju poslova ustupanja radnika (članak 44. stavak 7.)
- 12) ako ne utvrdi raspored korištenja godišnjeg odmora u skladu s ovim Zakonom ili radnika ne obavijesti o trajanju i razdoblju korištenja godišnjeg odmora (članak 85.)
- 13) ako radniku, na njegov zahtjev, ne izda potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa (članak 130. stavak 1.)
- 14) ako radniku nakon prestanka radnog odnosa ne vrati 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.)
- 15) ako ne imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (članak 134. stavak 2.)
- 16) ako ne obavijesti radničko vijeće u pisanom obliku i potpuno ili sve radnike koji su prijenosom obuhvaćeni o prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti na novog poslodavca (članak 137. stavci 6. i 7.)”

Članak 48.

U članku 228. stavku 1. iza točke 31. dodaju se točke 32. ,33., 34. i 35. koje glase:

- „32) ako ne donese i ne objavi pravilnik o radu, ili da pravilnikom ne uredi pitanja koja pravilnikom moraju biti uređena (članak 26. stavak 1.)
- 33) ako su korisnik i agencija sklopili ugovor o ustupanju radnika, koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 45. stavak 2.)
- 34) ako agencija izda uputnicu ustupljenog radnika koja ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom (članak 49. stavak 1.)
- 35) ako radničko vijeće ne obavijesti o broju i razlozima uzimanja na rad ustupljenih radnika, ili ustupljene radnike ne obavijesti o slobodnim radnim mjestima za koje ispunjavaju uvjete (članak 50. stavak 3.)”

Članak 49.

U članku 229. stavku 1. iza točke 37. dodaju se točke 38., 39, 40. i 41. koje glase:

„38) ako maloljetnika ne uputi na pregled ovlaštenom liječniku, ako su maloljetnik, njegov roditelj, odnosno skrbnik, radničko vijeće ili sindikat posumnjali da poslovi koje obavlja, ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj i podnijeli zahtjev poslodavcu da ovlašteni liječnik pregleda maloljetnika te da u nalazu i mišljenju ocijeni ugrožavaju li poslovi koje maloljetnik obavlja njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 22. stavak 1)

39) ako maloljetniku ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova kada je to dužan učiniti na temelju nalaza i mišljenja ovlaštenoga liječnika (članak 22. stavak 3.)

40) ako u roku određenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ne ispita pritužbu i poduzme sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

41) u slučaju da za vrijeme štrajka mijenja zaposlene radnike u štrajku radnicima s burze ili iz drugih nepovezanih firmi, ili na druge načine opstruira, onemogućuje ili oslabljuje štrajk.“

Članak 50.

U članku 230. stavak 2. mijenja se i glasi:

“2) ako svake četiri godine ne dostavi tijelu nadležnom za registraciju izvješće o održavanju sjednice najvišeg tijela udruge (članak 190. stavak 2.)”

OBRAZLOŽENJE ODREDBI ZAKONA

Uz članak 1.

Institut ugovora o radu na određeno vrijeme predviđen je kao izniman način uređivanja radnih odnosa, međutim, u Hrvatskoj je on gotovo postao pravilo. Prema nacionalnim i europskim statistikama Hrvatska spada u europske zemlje s najvećim udjelom rada na određeno vrijeme. Rad na određeno veže sa sobom mnoštvo problema za radnike, nesigurne uvjete rada, pritisak poslodavca, nisku kreditnu sposobnost i nemogućnost dugoročnog životnog planiranja. Potrebno je skratiti ukupno trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme. Nužno je ograničiti trajanje ugovora o radu na određeno s tri na jednu godinu kako bi to zaista bio izniman i izvanredan način uređivanja radnih odnosa.

Kao izuzetak od ograničenja jedne godine briše se obrazloženje koje je postojalo u dosadašnjem zakonu "osim ako je to... zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom" - smatramo da je nedopustivo da se kolektivnim ugovorom ugovaraju lošiji radni uvjeti od zakonski određenih. Također se izuzetak koji se odnosi na zamjenu privremeno odsutnog radnika ograničava na jednog privremeno radnika kojeg zamjena može mijenjati. Nije rijetko da radnik ili radnica mijenjaju više odsutnih radnika - što se u praksi dešava osobito u školstvu, gdje nastavnici godinama znaju u više škola raditi "na zamjeni" na ugovorima na određeno vrijeme. Stoga je potrebno definirati da se takva zamjena odnosi samo na zamjenu za jednog privremeno odsutnog radnika. Uz to kao izuzetak je naveden slučaj zapošljavanja sezonskog radnika, zbog sezonskog karaktera poslova. SUkladno ovom izuzetku potrebno je brisati i stavak 6. koji je definirao da se prekid kraći od dva mjeseca ne smatra prekidom razdoblja koje je kumulativno dozvoljeno za zapošljavanje radnika na određeno vrijeme.

Uz članak 2.

U praksi je primijećeno da se radnicima zaposlenima na određeno vrijeme kojima se prema Zakonu trebaju izjednačiti prava, odnosno osigurati isti uvjeti rada kao i radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme, ako radnici obavljaju iste ili slične poslove - prava izjednačuju samo u segmentu plaće i uvjeta rada, ali ne i drugih prava, poput božićnica, regresa, slobodnih dana i slično. Stoga je potrebno definirati kako se prava izjednačuju ne samo u segmentu plaće i uvjeta rada već i u svim drugim segmentima.

Uz članak 3.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 14. stavka 3. ovoga Zakona, mora sadržavati osim ostalih podataka (prebivalište stranaka, mjesto rada, naziv posla, dan početka rada, očekivano trajanje ugovora, trajanje plaćenoga godišnjeg odmora, otkazni rokovi, i tome slično), i podatak o "osnovnoj plaći".

No potrebno je definirati kako se osnovna plaća treba izražavati u bruto iznosu jer se danas više niti minimalna plaća, prema izmjenama i dopunama Zakona o minimalnoj plaći od 1.12.2021., ne može ugovoriti u neto već u *bruto iznosu*, zbog čega je i Zakon o radu potrebno uskladiti. Također je potrebno dodati da ta osnovna plaća ne smije biti manja od zakonom određene minimalne plaće, kako bi se spriječile prijevare radnika nedefiniranim obračunom plaće kojemu se dodatni rad tretira kao dio osnovne plaće, pa radnik svaki mjesec dodatnim radom mora doći do osnovne plaće. Osnovna plaća mora biti jasno definirana kao plaća bez varijabilnih dijelova plaće, jer svaki radnik mora znati koja je to plaća na koju svaki mjesec može računati.

Potrebno je brisati dio stavka u kojem je stajalo da se te navedene podatke ne mora nužno navesti u ugovoru o radu, već da je to moguće navesti i u *pravilniku o radu*, obzirom da je pravilnik o radu jednostrani akt poslodavca koji mu daje mogućnost da po svom nahođenju mijenja visinu plaće što izravno pogađa radnike, osobito radnice nakon povratka s rodiljnog dopusta i sl., a što je problem vrlo čest u primjeni ovog Zakona. Radni odnos je ugovorni odnos u kojem je plaća bitan sastojak tog ugovora pa ista ne bi smjela biti jednostrano određena.

Potrebno je novim člankom precizno odrediti što se misli pod mjestom rada. Zbog nedorečenosti postojala je mogućnost da radnik rad obavlja „na različitim mjestima”, u praksi se dešavalo da poslodavac radnika uputi na radno mjesto do kojega radnik nema osiguran javni prijevoz ili je cijena javnog prijevoza koji radnik sada treba koristiti puno viša.

Primjerice radnik koji je radio u Zagrebu, a zatim je upućen na rad u Karlovac ne može koristiti tramvaj ili ZET-ov autobus, već međugradsku liniju što povećava troškove njegovog prijevoza. U slučaju da uopće ne postoji javni prijevoz na mjestu na kojega je poslodavac uputio, radnik nema izbora već koristiti osobni prijevoz koji radnik ne mora nužno posjedovati. Također takav prijevoz, u slučaju da ga radnik uopće posjeduje, može značajno podići troškove njegova dolaska na posao.

Ovakve su se situacije u praksi pokazale kao oblik ucjene poslodavca koji bi na taj način zapravo natjerao radnika da dâ otkaz. Stoga je potrebno dodatno objašnjenje u stavku kojim će se definirati mjesto rada i mogući novonastali troškovi prilikom premještanja radnika na drugo radno mjesto. Zakon o radu ne sadrži definiciju mjesta rada, samo odredbu da je mjesto rada potrebno definirati ugovorom o radu. Mjesto rada potrebno je definirati Zakonom kako bi se smanjila mogućnost za manipulacije poslodavca.

Uz članak 4.

Zakon određuje da 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. 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.

Ova odredba neophodna je u ostvarenju zaštite navedenih osoba. Zakon izrijekom propisuje zabranu nejednakog postupanja u smislu zapošljavanja i nepovoljnijih uvjeta rada te se posebno zabranjuje traženje podataka o trudnoći. Kada govorimo o zapošljavanju i zabrani traženja podataka o trudnoći, ova zabrana nadopunjuje i specificira čl. 25. Zakona kojim je zabranjeno postavljanje pitanja o privatnom životu prilikom razgovora za posao, sklapanja ugovora o radu i tijekom radnog odnosa. No istraživanja su pokazala¹⁴ kako to može biti teško dokazati da je poslodavac postavljao kandidatkinji nezakonita pitanja vezana uz trudnoću ili majčinstvo i posljedično da ju je zbog istih razloga odbio zaposliti. Potrebno je razraditi dodatne mehanizme zaštite kojima bi se osiguralo da ova odredba ispunjava svoju svrhu s obzirom da udio žena koje smatraju da nisu prošle razgovoru za posao zbog trudnoće/majčinstva iznosi 16,2%. Postotak je veći kod žena koje su se susrele s diskriminacijom kod svoje treće, odnosno četvrte trudnoće te iznosi 35,3%, odnosno 50,9%.

S druge strane čl. 24. Zakona propisana je obaveza radnice da obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ju onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu pa se to može odnositi na trudnoću,

¹⁴ Kučer, Lana, CESI (2022) *Zakon o radu - rodna analiza*, str. 15., CESI, Active citizens fund, <http://www.cesi.hr/wp-content/uploads/2022/05/Zakon-o-radu-rodna-analiza-3.pdf>

što je direktno u suprotnosti sa svrhom ovog članka. Stoga u čl. 24. treba posebno isključiti trudnoću kao jednu od okolnosti na koje se ta odredba odnosi.

Uz članak 5.

Članak 27. stavak 5. važećeg ZOR-a definira donošenje Pravilnika o načinu objave Pravilnika o radu. Taj pravilnik ima samo tri bitna članka (3., 4. i 6.) pa nije opravdano njegovo postojanje. Stoga se ovdje predlaže da se ta tri spomenuta članka unijese u ZOR. Iz razgovora s brojnim radnicima sindikati dolaze do saznanja da oni ne znaju gdje pronaći Pravilnik o radu, niti da ga imaju pravo tražiti. Mnogi čitaju samo ZOR, a ne i Pravilnike pa bi stoga ova važna odredba trebala biti u ZOR-u.

Uz članak 6.

Prema trenutnom ZOR-u samo radničko vijeće može od suda tražiti da se proglašni ništetnost nezakonitih odredbi pravilnika o radu. U mnogim poduzećima ne postoji radničko vijeće zbog čega je osobito potrebno da i sindikati koji djeluju kod poslodavca kao i sami radnici imaju pravo da putem suda zatraže utvrđivanje ništetnosti nezakonitog pravilnika o radu ili nekih njegovih odredbi.

Uz članak 7.

Potrebno je zaštititi radnike koji su okupljeni u sindikat radi osiguravanja radničkih prava. Sama činjenica da je radnik postao član sindikata ne smije dovesti radnika u diskriminirajući položaj od strane poslodavaca iako se u praksi pokazuje suprotno. Podatak o članstvu u sindikatu treba biti osobni podatak radnika koji poslodavac ne smije iznositi, obrađivati, prikupljati, koristiti ili dostavljati trećim osobama osim u skladu s Općom uredbom o zaštiti podataka ili drugim relevantnim pozitivnim propisima. Isto je propisano i u Zakonu o suzbijanju diskriminacije gdje je članstvo u sindikatu navedeno kao jedna od diskriminacijskih osnova u čl. 1. st. 1. ZSD-a.

Uz članak 8.

Zakon propisuje da za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete,

te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

Propisivanjem zabrane otkaza navedenim kategorijama osoba zakonodavac je prepoznao potrebu zaštite ove posebno ranjive kategorije osoba od diskriminatornih postupanja poslodavaca. U praksi se, pak, dešava da poslodavci odmah po proteku roka zaštite neopravdano otkazuju ugovore o radu te se pokazalo da je rok trajanja zaštite od samo 15 dana prekratak te bi ga trebalo produžiti. Najbolje rješenje bilo bi produžiti navedeni rok na minimalno godinu dana nakon prestanka zakonskih okolnosti.

Većina zakonodavstava u EU zemljama na različite načine predviđaju ovaj tip zaštite s kraćim ili dužim trajanjem ili dodatno propisanim iznimnim uvjetima.

Prema podacima istraživanja *Zakon o radu - rodna analiza*, 55% trudnica i roditelja ostaje bez posla. Od toga ih je 21,2% dobilo otkaz, a 34,1% se srelo s neproduživanjem ugovora o radu na određeno.

Zakon o radu, uređujući institut rada na određeno vrijeme poziva se i na Direktivu Vijeća 1999/70 od 28. lipnja 1999. o okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme. Ističe se da uređenjem ovog instituta treba utjecati na ravnopravnost žena i muškaraca na tržištu rada s obzirom na broj žena koje rade na ugovor o radu na određeno vrijeme. Svrha Direktive jest poboljšanje kvalitete rada na određeno vrijeme i primjena principa nediskriminacije, a isto tako i uređenje okvira za prevenciju zloupotrebe koja proizlazi iz primjene sukcesivnih ugovora o radu na određeno vrijeme. Udruge civilnog društva su već upozorile je da Direktiva nije pravilno implementirana u hrvatsko zakonodavstvo, obzirom da ista na tržištu rada nije postigla očekivane učinke u zabrani zloupotrebe ugovora o radu na određeno vrijeme. Dakle, ovaj oblik rada posebno diskriminira žene na temelju trudnoće i majčinstva. Stoga je nužno ovu ranjivu skupinu preciznijim zakonskim uređenjem posebno zaštititi od zloupotrebe ugovora o radu na određeno vrijeme, koje se, kako je hrvatska praksa itekako pokazala, često događaju.

Dodatno navedenu zaštitu od otkaza potrebno je proširiti i na žrtve rodno uvjetovanog i obiteljskog nasilja koje je po svim pokazateljima naraslo u doba epidemije COVID-19¹⁵. Stoga je potrebno urediti da je poslodavac dužan produžiti trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme trudnici, odnosno roditelju koji koristi roditeljno/roditeljsko pravo, dok traje to pravo.

¹⁵<https://ravnopravnost.gov.hr/vijesti/val-nasilja-nad-zenama-za-vrijeme-covid-19-pandemije-ukazuje-na-to-da-zemlje-eu-jos-uvijek-nemaju-odgovarajuce-mjere-zastite/3412>

Uz članak 9.

Ovdje je također riječ o implementaciji spomenute Direktive, te poboljšanju kvalitete rada i dokidanja diskriminacije žena na temelju trudnoće i majčinstva. Zbog specifičnog položaja žena nakon trudnoće i dojenja, te vraćanja na rad nakon porodiljnog i roditeljskog dopusta, potrebno je da one također (uz radnike koji su pretrpjeli ozljedu na radu ili su obolili od profesionalne bolesti) imaju prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira poslodavac, kako bi se što lakše intergrirale i vratile u radnu sredinu.

Uz članak 10.

Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio. Navedeno radno mjesto treba biti prilagođeno, odnosno radnik ima pravo na razumnu prilagodbu radnog mjesta prema postojećoj odredbi u Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, a način ostvarenja tog prava treba biti u skladu s Konvencijom o pravima osoba s invaliditetom.

Uz članak 11.

Zakonom o radu iz 2003. (izmjenama i dopunama, NN br. 114/03) po prvi put je u Hrvatskoj otvorena mogućnost osnivanja agencija za privremeno zapošljavanje. Uvođenje poduzeća tzv. agencija za privremeno zapošljavanje pravdano je potrebnom mjerom fleksibilizacije radnog zakonodavstva i to kreiranju, a time i otvaranju novih radnih mjesta, u borbi protiv nezaposlenosti, borbi protiv rada u sivoj ekonomiji i sl. Zakonom o radu iz 2014. godine dodatno se osnažilo taj nesigurni oblik rada jer se uvelo ustupanje radnika korisniku na neprekinuto razdoblje od tri godine, a i duže ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili zbog nekih objektivnih razloga što je imalo za tendenciju da agencijski rad postane novi uobičajeni oblik rada, umjesto da bude rad na određeno vrijeme. Prije ovog instituta agencijskog rada, poslodavci su za slične situacije koristili ugovore o radu na određeno vrijeme ili ugovore o djelu. Usvajanjem Zakona iz

2014. godine desilo se upravo ono na što su upozoravale udruge civilnog društva - takva su zakonska rješenja doprinijela povećanju broja prekarnih radnika, socijalnoj isključenosti te siromaštvu, a sve u ime jačanja konkurentnosti koju na međunarodnim tržištima nismo postigli.

Agencijski se rad od donošenja Zakona o radu 2014. godine višestruko povećao. Hrvatska je zemlja koja u EU zadnjih 10 godina prednjači po nesigurnim oblicima ugovora o radu. Cilj takvog oblika zapošljavanja je rušenje cijene radne snage (tzv. fleksibilizacija) i povećanje eksploatacije radništva. Problem također leži u tome što radnik ne potpisuje ugovor s poslodavcem za kojeg radi, već s agencijom u kojoj nema stalno radno mjesto. Radniku plaću isplaćuje agencija, a radne obveze i odgovornosti ima prema poslodavcu. Te okolnosti samo dodatno otežavaju sindikalno udruživanje radnika, dok posrednici parazitiraju na vrijednosti koju stvaraju radnici.

Ne postoje mehanizmi zaštite agencijskih radnika. Naime, ugovori o zapošljavanju na određeno vrijeme postali su i prije ovog Zakona uobičajeni oblik radnog odnosa u Hrvatskoj, a donošenjem Zakona o radu 2014. rad preko agencija za privremeno zapošljavanje postao je dominantan na tržištu rada. Poseban problem je nedostatak inspeksijskog nadzora, kao i nedostatak dugoročne politike vezano za rad agencijskih radnika pa se preko agencija za privremeno zapošljavanje uredno popunjavaju redovna radna mjesta. Dakle, u Hrvatskoj agencijski rad nije donio očekivane učinke iz 2003. godine u dijelu kreiranja te otvaranja novih radnih mjesta, borbe protiv nezaposlenosti, a niti je pridonio borbi protiv sive ekonomije, nego upravo suprotno - redovna mjesta rada preimenovala se u privremena mjesta rada kako bi se otpustilo radnike te smanjilo cijenu rada, nezaposlenost je rasla, a uz nju i siromaštvo, dok je siva ekonomija i fleksibilni sistemi pola plaće na ruke - minimalna plaća na račun, postala već dobro uhodani sistem na tržištu rada.

Agencijski rad treba u svim pravilima izjednačiti sa standardnim oblicima ugovora o radu i svesti ga uistinu samo na nužne poslove koji su sezonski i povremeni, a ne da se agencijski rad koristi kako bi se poslodavcima omogućilo da još više eksploatiraju radnike. Da bi se to postiglo potrebno je da se agencijski rad ograniči jednako kao i rad na određeno vrijeme. Stoga je, kao i kod rada na određeno vrijeme, ukupno trajanje svih ugovora o ustupanju radnika između agencije i korisnika, u odnosu na jednog ustupljenog radnika, potrebno također ograničiti na godinu dana. U slučaju kršenja ograničenja od godinu dana, što je signal da je radnik potreban na stalno i da status ustupljenog radnika ne odgovara potrebama poslodavca, potrebno je omogućiti ustupljenom radniku da bude u statusu jednakom kao da je sklopio ugovor o radu s korisnikom.

Osim propisanih izmjena svakako je potrebno napomenuti da je nužno uvesti pojačane inspeksijske nadzore agencijskog rada kao i nadzor redovite isplate plaća od strane agencije.

Uz članak 12.

Ovim se člankom dodatno regulira agencijski rad. Potrebno je definirati opravdane razloge ovakvog oblika zapošljavanja, te stavke koje takav, izniman oblik ugovora o radu, treba sadržavati. Agencijski rad je opravdan u slučaju da dođe do privremenog povećanja opsega poslova poslodavca, u slučaju potrebe za privremenom zamjenom odsutnih radnika, te u slučaju obavljanja rada koji je po svojoj prirodi privremen (sezonski poslovi). Također članak dodatno definira i kada se takav ugovor ne može sklopiti, odnosno kada nema opravdanja da se sklopi ovakav oblik ugovora - kao što je to slučaj u obavljanju posebno opasnih poslova ili na poslovima na kojima je u protekle tri godine već radio ustupljeni radnik što sugerira da je potreba za radnikom česta, a ne privremena.

Uz članak 13.

Trenutno je prema Zakonu određeno da se kolektivni ugovori moraju primjenjivati i za agencijske radnike, ali primjenjuju se samo na plaću ali ne i na sva druga prava. Druga prava se odnose recimo na prijevoz, božićnicu, regres, dar za dijete, dodatke na plaću, postotno povećanje za prekovremeni rad, noćni rad, naknadu za blagdan. Osim toga, plaća mora uključivati ne samo osnovicu pomnoženu s koeficijentom, već i otpremninu ukoliko je po kolektivnom ugovoru veća od zakonske.

Uz članak 14.

Treba zaštititi radnike od sustava u kojem korisnik plaća agenciji koja nakon toga ima obavezu isplatiti plaću ustupljenom radniku. Potrebno je da uz prijavu u evidenciju, agencija dostavi i potvrdu da nema neriješenih poreznih ili socijalnih obveza prema radnicima, kako bi se spriječilo da agencije iznajmljuju radnike koje ne plaćaju.

Uz članak 15.

Prema postojećem Zakonu poslodavac može bez obrazloženja radniku nakon probnog rada uručiti otkaz ugovora o radu. Radnik može i do 6 mjeseci raditi kod poslodavca, što poslodavci mogu i koristiti, a radniku nakon probnog rada može biti uručen otkaz ugovora o radu. Na taj način poslodavac može i bez opravdanog razloga uručiti radniku otkaz ugovora o radu. Stoga je potrebno da poslodavac ima obavezu davanja pisanog obrazloženja u slučaju nezadovoljavanja radnika na probnom radu.

Uz članak 16.

Radno vrijeme potrebno je definirati kao vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove. Poslodavci često krše ovu odredbu pa radnim vremenom smatraju samo poslovno radno vrijeme (recimo radno vrijeme poslovnice ili trgovine), pa se od radnika traži da radi i izvan tog vremena, primjerice kako bi pripremio trgovinu za otvaranje, raspakirao stvari, pripremio se za ulazak u hladnjaču i izlazak iz nje i slično. Radno vrijeme je vrijeme koje radnik utroši na obavljanje poslova na svojem radnom mjestu, stoga može biti puno šire od poslovnog radnog vremena (recimo smjene u trgovini). Stoga je potrebno precizirati da se poslovno radno vreme ne smatra automatski radnim vremenom kako bi se i vrijeme koje nije poslovno radno vrijeme, a koje radnik troši na rad za poslodavca jednoznačno definiralo kao radno vrijeme.

Uz to potrebno je ograničiti i vrijeme pripravnosti na stodvadeset sati mjesečno.

Uz članak 17.

Duljina radnog tjedna izborena je kao i drugi radnički zahtjevi dugogodišnjom radničkom borbom, na današnjem stupnju produktivnosti treba težiti daljnjem skraćivanju radnog vremena. Skraćivanje radnog tjedna ima dva cilja - prvi cilj je poticanje novog zapošljavanja stvaranjem novih radnih mjesta tako da će poslodavcima biti isplativije zaposliti novog radnika nego plaćati prekovremene sate postojećima. Drugi je skraćivanje vremena provedenog na poslu bez snižavanja životnog standarda radnika.

35 satni radni tjedan se od 2000. prakticira u Francuskoj, a i ranije su se poticale slične mjere, od 1998. godine kroz tzv. Aubryjeve zakone. 35 radni tjedan nedavno je kroz eksperiment uveden i na preko jedan posto islandske radne snage, gdje se pokazao kao veliki uspjeh. 35-satni radni tjedan nije uzrokovao padom produktivnosti, već upravo

suprotno. U Francuskoj su Aubryjeve mjere kada su uvedene, bile zaslužne smanjenje nezaposlenosti i jačanje privrede. Na Islandu kraći boravak na radnom mjestu nije negativno utjecao na količinu odrađenog posla, već je doprinio općem zadovoljstvu radnika i atmosferi na radnom mjestu, a nije povećao prekovremene sate. Islandski slučaj pokazuje dramatično poboljšanje u pogledu zadovoljstva radnika ravnotežom između posla i obitelji.

Mnoga se poduzeća odlučuju za skraćivanje radnog tjedna pa i za jedan cijeli radni dan - odnosno odlučuju se na četverodnevni radni tjedan. Najveći njemački sindikat IG Metall Vladi predlaže da se poslovi u autoindustriji sačuvaju smanjenjem radnog tjedna. U Španjolskoj će pak država dio sredstava iz europskog paketa pomoći za posljedice nastale epidemijom COVID-19 iskoristiti za subvencije poslodavcima koji radni tjedan skrate na 32 sata.

S obzirom da zaposlenost, pogotovu na neodređeno u RH stagnira te da naš radnik radi u prosjeku više sati od EU radnika, ova mjera mogla bi povećati stopu zaposlenosti, a radnicima, pogotovu u radno-intenzivnim sektorima u kojima tradicionalno vladaju niske plaće, osigurati dodatno vrijeme za odmor, a onima koji rade prekovremeno osigurati adekvatnije plaćanje.

Uz članak 18.

Sukladno prethodnom skraćivanju radnog tjedna potrebno je proporcionalno skratiti i prekovremeni rad pojedinog radnika s 50 na najduže 45 sati tjedno, a godišnje sa 180 na 160 sati, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od 220 sati godišnje (skraćeno sa 250 sati godišnje). Obrazloženje je sukladno prethodnom obrazloženju skraćivanja radnog tjedna.

Prekovremeni rad često je nametnut radnicima u neprikladnom roku i na neprikladan način, stoga da bi se izbjegle manipulacije s prekovremenim radom, kao i nesporazumi između poslodavca i radnika potrebno je uvesti obavezu pismenog naloga za prekovremeni rad. Također potrebno je jasno definirati da poslodavac može radnika koji ostvaruje pravo na staž s uvećanim trajanjem samo uz njegovu pisanu suglasnost pozvati da radi prekovremeno, što se pokazalo potrebnim iz prakse.

Uz članak 19.

Sukladno skraćivanju radnog tjedna s 40 na 35 sati tjedno, potrebno je skratiti i trajanje prekovremenih sati s najdulje 50 na 45 sati tjedno, u slučaju nejednako raspoređenog radnog vremena sa 60 na 54 sati, ako je tako dogovoreno kolektivnim ugovorom, a uključujući prekovremene sate, te u slučaju nejednako raspoređenog radnog vremena, u svakom razdoblju od 4 uzastopna mjeseca, uključujući prekovremeni rad, prosječno s 48 na 43 sata tjedno.

Uz to potrebno je izbjeći manipulacije rasporedom radnog vremena - odnosno određivanje radnog vremena na način da poslodavac onemogući radniku dolazak na posao. Stoga se rasporedom radnog vremena može odrediti početak i/ili kraj radnog vremena samo u vrijeme kad radnik ima mogućnost korištenja javnog prijevoza za dolazak na posao i/ili odlazak s posla ili na način da mu prijevoz bude osiguran od strane poslodavca.

Uz članak 20.

Ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoratu rada. No ukoliko je preraspodjela radnog vremena zabranjena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, potrebno je izričito istaknuti da poslodavac ne smije utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena, jer je u praksi utvrđeno da poslodavci čine drugačije.

Uz članak 21.

Noćni rad, koji predstavlja radno intenzivan rad, koji ugrožava zdravlje radnika, potrebno je jasno i nedvosmisleno definirati, a ne ostavljati prostora za to da se drugim zakonom, propisom, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća noćnim radom ne smatra rad koji se obavlja u vremenu od 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućega dana, a za maloljetnike od 19 sati uvečer do 7 sati ujutro idućega dana.

Također smatramo diskriminacijom da se u poljoprivredi noćni rad smatra radom između 22 sata uvečer i 5 sati ujutro idućega dana - što je jedan sat manje za radnike u poljoprivredi vremena koje se smatra noćnim radom.

Također, potrebno je za sve zaposlene maloljetnike, a ne samo maloljetnike zaposlene u industriji kako je to sada slučaj, rad u vremenu između devetnaest sati uvečer i sedam sati ujutro idućega dana propisati kao noćni rad.

Uz članak 22.

Članak propisuje da se zabranjuje noćni rad za trudnu radnicu, radnicu koja je rodila, te radnicu koja doji dijete u razdoblju do godine dana života djeteta odnosno u razdoblju dok doji dijete. Također propisuje da je noćni rad za roditelje s djetetom do 6 godine života i samohrane roditelje s djecom do 8 godina života, te za radnike starije od 60 godina stvar izbora, a ne obaveze a na njega se radnik/ca može odlučiti ako dostave poslodavcu pisani pristanak na takav rad, osim u slučaju više sile (elementarne nepogode ili epidemije).

Trudnice, roditelji male djece, te radnici stariji od 60 godina trebali bi biti zaštićeni od noćnog rada s obzirom na svoje mogućnosti i potrebe djece. Zbog odbijanja noćnog rada radnik ne smije trpjeti nikakve negativne posljedice.

Članak predstavlja implementaciju Direktive Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje, Direktive koja je u tom segmentu transponirana kroz čl. 20. st. 6. Zakona o roditeljskim potporama koji određuje da "trudna radnica ili radnica koja je rodila ili radnica koja doji dijete nije obvezna raditi noću tijekom trudnoće, u razdoblju do godine dana života djeteta odnosno u razdoblju dok doji dijete, pod uvjetom da predoči potvrdu nadležnog liječnika specijalista ginekologa o svojoj trudnoći ili potvrdu liječnika specijalista pedijatra o dojenju djeteta ili potvrdu liječnika specijalista medicine rada, kojom se potvrđuje da je to neophodno za sigurnost i zdravlje trudne radnice ili radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, odnosno za sigurnost i zdravlje djeteta."

Članak se usklađuje i s Direktivom (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi, osobito u segmentu regulacije noćnog rada uz pristanak - koji se odnosi na samohrane roditelje do navršene 8. godine života djeteta vodeći se kriterijima poboljšavanja radnih uvjeta iz spomenute Direktive.

Poteškoće u pronalaženju ravnoteže između poslovnih i obiteljskih obveza važan su čimbenik koji doprinosi podzastupljenosti žena na tržištu rada.

Ravnoteža između poslovnog i privatnog života i dalje je velik problem za mnoge roditelje i radnike koji imaju obveze skrbi, pogotovo zbog sve češće pojave produljenog radnog vremena i promjena u radnom rasporedu, što negativno djeluje na zaposlenost žena. Poteškoće u pronalaženju ravnoteže između poslovnih i obiteljskih obveza važan su čimbenik koji doprinosi podzastupljenosti žena na tržištu rada. Velika je vjerojatnost da će žene nakon rođenja djeteta raditi manji broj sati na plaćenim poslovima i provoditi više vremena na neplaćene obveze skrbi. Osim toga, pokazalo se i da postojanje bolesnog ili funkcionalno ovisnog člana obitelji ima negativan učinak na zaposlenost žena i za posljedicu ima, u nekim slučajevima, potpuno isključivanje žena s tržišta rada. Stoga je potrebno jasno odrediti radno vrijeme za roditelje male djece, kao i radno vrijeme trudnica kako te osobe ne bi bile u podređenom položaju.

Uz članak 23.

Sukladno skraćanju radnog tjedna s četrdeset na trideset pet sati tjedno, koje može dovesti do preraspodjele radnog vremena na način da se dnevno radi manje sati potrebno je i skratiti radno vrijeme koje je potrebno da bi radnik imao pravo na odmor (stanku) sa sadašnjih 6 sati na 5 sati dnevno.

Također je potrebno da radnik dnevno može imati trideset minuta stanke u kontinuitetu, jer je u praksi pokazano kako se često dešava da se pauza ne konzumira u kontinuitetu, pa i svrha odmora nije postignuta. U cilju sprječavanja zlouporaba, te zaštite radnika potrebno je to eksplicitno navesti.

I konačno, ovim se člankom uvodi pravo radnika na "isključivanje" nakon radnog vremena ("right to disconnect") koje je prepoznato kao važno pravo u dobu digitalnih komunikacija, osobito u doba pandemije. Pravo radnika na isključivanje digitalnih alata kojima se koriste u radu, među ostalim je i pravo na isključivanje informacijskih i komunikacijskih tehnologija (IKT) koje koriste za posao. To pravo poslodavci često krše, pokušavajući produžiti radno vrijeme radnika.

Isključivanje digitalnih uređaja, prekid veze s poslodavcem u slobodno vrijeme, odnosno izvan radnog vremena sukladno je "Rezoluciji Europskog parlamenta od 21. siječnja 2021. godine s preporukama Komisiji o pravu na isključivanje" (Europski parlament, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_HR.html). Iako se digitalni alati mogu koristiti za olakšavanje posla radniku, često se koriste za intenziviranje rada i produljenje radnog vremena, čime se brišu granice između poslovnog i privatnog života.

Rezolucija je prepoznala da sve veća upotreba digitalnih alata za potrebe rada dovodi do kulture „stalne povezanosti na mreži”, „stalne dostupnosti” ili „stalnih dežurstava” koja mogu imati štetan učinak na temeljna prava radnika i na pravedne radne uvjete, uključujući pravednu naknadu, ograničenje radnog vremena. Takvi radni uvjeti mogu utjecati na psihičko i fizičko zdravlje te na zdravlje i sigurnost na radu, kao i na ravnopravnost muškaraca i žena zbog nerazmjernog učinka na radnike koji o nekome moraju skrbiti, a to su obično žene. Budući da bi se digitalna tranzicija trebala voditi načelom poštovanja ljudskih prava te temeljnih prava i vrijednosti Unije te bi trebala imati pozitivan učinak na radnike i radne uvjete rezolucija je pozvala države članice i poslodavce da radnicima osiguraju mogućnost ostvarivanja prava na isključivanje.

S druge strane, u nas neki u javnosti govore o potrebi fleksibilizacije radnog vremena u kontekstu “rada od kuće”, ali ne u smjeru ujednačavanja poslovnog i privatnog života već upravo suprotno u smjeru većeg opterećenja radnika i radnica, nametanja imperativa stalne prisutnosti, pa i uvođenja novih kategorija “u potpunosti nepredvidivog radnog vremena” pogodujući poslodavcima na način da jedan radnik radi posao dvojice. Osobito bi takva praksa opteretila radnice od koje su u doba pandemije na sebe preuzele rad uz brigu za djecu te starije i nemoćne.

Ne bi bilo dobro da se na taj način radnike dovodi ili u poziciju da rade duplo i “režu trošak” novog potrebnog zapošljavanja, ili da im se “omogućava” da rade za pola plaće isti rad koji su nekad obavljali za punu plaću. Nesocijalni potezi bi svakako osiguravali da se kućanski (reproduktivni) rad koristi kako bi se dodatno ograničilo i onako reducirane socijalne servise za koje neki smatraju da ih više ne treba osiguravati država.

Uz članak 24.

Prema sadašnjem propisu je za punoljetne radnike koji rade na sezonskim poslovima određen dnevni odmor od 8 sati neprekidno, no kako je riječ o napornim fizičkim poslovima, potrebno je povećati broj sati odmora na 10 sati sukladno predloženim skraćivanjima radnog vremena, te prekovremenog rada kao i drugih oblika rada.

Uz to, poslodavac ne smije radniku u vrijeme odmora odrediti pripravnost, što se u praksi dešavalo.

Uz članak 25.

Potrebno je odvratiti poslodavce od kršenja zakonskih odredbi vezanih uz pravo radnika na godišnji odmor na način da im se nametne plaćanje dvostrukog iznosa koji je prema zakonu poslodavac dužan isplatiti ukoliko radniku ne omogući korištenje godišnjeg

odmora. Prema važećem Zakonu o radu radnik bi u slučaju da mu poslodavac nije omogućio korištenje godišnjeg odmora trebao svoje pravo potraživati putem suda kao naknadu štete. Dakle, poslodavac može radnicima uskratiti korištenje godišnjeg odmora i u slučaju da svi radnici tuže (što je praktički nerealno za očekivati) dobiti će isti iznos kao da je poslodavac postupao zakonito. Takav rasplet događaja nije odvrćući za poslodavce. Kada bi u slučaju kršenja morali isplatiti duplo za očekivati je i manje kršenja na štetu radnika.

Poznato je da u velikim trgovačkim lancima poslodavac naknadu za neiskorišteni godišnji odmor često ne isplaćuje osim na zahtjev sindikata ili inspektorata rada. Poslodavcu se dakle takva praksa isplati jer vrlo vjerojatno većina radnika nikada ne zatraži ispunjavanje svojih prava.

Ovdje se takva odredba propisuje u slučaju prestanka ugovora o radu.

Uz članak 26.

Gore opisani slučaj primjenjuje se na neiskorišteni dio ili ukupni godišnji odmor radnika koji je u radnom odnosu.

Uz članak 27.

Umjesto 30. lipnja tekuće godine rok za utvrđivanje rasporeda korištenja godišnjeg odmora za poslodavca članak određuje nešto ranije - 31. svibnja tekuće godine, kako bi radnici imali više vremena za planiranje ljetnih godišnjih odmora.

Uz članak 28.

Člankom se predlaže da umjesto dosadašnjih 7 radnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 10 radnih dana godišnje. Prijedlog je usklađen s Direktivom o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja, iz 2019. godine. Direktiva propisuje da broj zajamčenih plaćenih dana očinskog dopusta ne smije biti manji od deset, a visina naknade ne smije biti niža od one koja je nacionalnim zakonodavstvom propisana tijekom bolovanja.

Nadalje, člankom se predlaže dane plaćenog dopusta za radnike koji su osobe s invaliditetom i radnike koji skrbe o članovima obitelji koji su osobe s invaliditetom ili djeca s težim razvojnim smetnjama u trajanju od 5 dana godišnje.

Uz članak 29.

Suprotno tendencijama da se radnička plaća fleksibilizira te da se pojača nesigurnost radnika oko iznosa plaće, te tendencija u da se plaća dijeli na osnovnu plaću i njezin promjenjivi dio (tada radnik ne može znati unaprijed kao niti kod potpisivanja ugovora koji će biti iznos njegove plaće (osnovne) što dovodi do nesigurnosti i nepredvidivosti radnih mjesta) - dakle, u suprotnosti s tim tendencijama potrebno je jasnije definirati plaću. Fleksibilizacija plaće je u suprotnosti i s Direktivom Europskog parlamenta i Vijeća o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji, Poglavlju II. (Informacije o radnom odnosu), člankom 4. - "Obveza pružanja informacija" gdje stoji da države članice trebaju osigurati da poslodavci radnicima moraju dati informacije o ključnim aspektima radnog odnosa. Također se definira da informacije uključuju barem naknadu za rad, uključujući početni osnovni iznos, ostale sastavnice, ako je primjenjivo, navedene odvojeno, te učestalost i način isplate naknade za rad na koju radnik ima pravo. Stoga je osnovu plaću potrebno definirati kao nepromjenjivi ugovoreni, utvrđeni ili propisani iznos bruto plaće koju radnik prima razmjerno ugovorenom radnom vremenu, dok se dodaci u novcu ili naravi, bez obzira na njihov naziv ili svrhu ne trebaju smatrati osnovnom plaćom. Često se u praksi zbiva da se dodaci u prikazu plaće tumače kao sastavni dio minimalne plaće, pa se tako minimalni iznos plaće radnicima isplaćuje iako su radili prekovremene, obavljali noćni rad, radili blagdanom i slično. Također radnik prilikom potpisivanja ugovora o radu mora biti upoznat s točnim iznosom osnovne plaće.

Uz članak 30.

Na obračunu plaće, odnosno ovršnoj ispravi, treba biti jasno naznačeno koji dio plaće je isplaćen, a koji ne, kako bi se radnici ispravno i pravovremeno obavijestili o preostalom dijelu plaće koji nije isplaćen i bili u mogućnosti ostvariti svoja potraživanja prema poslodavcu.

Uz članak 31.

U dosadašnjoj praksi bilo je primjera da poslodavci 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 radniku isplaćivali minimalno povećanu plaću (u praksi je to znalo biti povećanje od 1 posto, a teoretski moglo bi biti i povećanje od 1 lipe). Stoga je neodređenu formulaciju da „radnik ima pravo na povećanu plaću” potrebno specificirati i odrediti minimalni iznos tog povećanja. Osnovnu plaću treba uvećati kolektivnim pregovaranjem i više od propisanoga, no potrebno je već u Zakonu propisati minimalan

iznos povećanja. Za otežane uvjete rada o i prekovremene sate potrebno je postaviti odredbu o povećanju plaće najmanje za 20% za svaki sat rada, a za noćni rad, rad nedjeljom 30%, a blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi najmanje za 50%, te za blagdane koji padaju u radne dane 35%.

Odrednicom od 20%, 30%, 50% i 25% povećanja, što se daljnjim sindikalnim pregovaranjima može podići na puno veći postotak, izbjeglo bi se da poslodavci ne isplaćuju povećane plaće ili isplaćuju neznatno povećane plaće 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. Posebno veliki problem je u segmentu prekovremenog rada. U praksi je vrlo česta pojava da se radnike izrabljuje dugotrajnim, planiranim, neplaćenim prekovremenim radom. Također, jedna od posljedica smanjenja prekovremenih sati bit će i dodatno zapošljavanje, čime će se olakšati rad postojećim radnicima te pozitivno utjecati na povećanje zaposlenosti.

Uz članak 32.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu ako radnik krši obveze iz radnog odnosa. 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. Upozorenje na obvezu iz radnog odnosa kao jednostrani akt poslodavca je preduvjet za buduće donošenje odluke o redovnom otkazu skrivljenim ponašanjem radnika. Upozorenje prema sadašnjem Zakonu ne zastarijeva (kao ni ratni zločin) pa ako radnik dugo godina radi za istog poslodavca, poslodavac može otkazati radniku koji je upozoravan i prije deset godina. Kod pisanja odluke o otkazu (zbog neke greške iz sadašnjosti) poslodavci uvijek naglase da je radnik već prije (u prošlosti) bio upozoravan, te da je poslodavac izgubio povjerenje u radnika. Sud u pravilu ne razmatra prethodna upozorenja (već samo razlog za otkaz) ali ih uzima kao otegotnu okolnost na štetu radnika. K tome još, ako upozorenje nema neku stvarnu osnovu radnik ne može pobijati takvo neosnovano upozorenje. Zbog toga je potrebno uvesti zastaru - zastarni rok od jedne godine.

Uz članak 33.

U sudskoj praksi se pojavilo tumačenje da ukoliko stupi u radni odnos nakon nedopuštenog otkaza gdje zarađuje isto ili više nego na starom poslu, radnik nema pravo na naknadu štete što nikako ne odgovara svrsi zakona i zakonskih odrednica o naknadi štete zbog nedopuštenog otkaza.

Stoga je takvo takvo tumačenje potrebno spriječiti ovim člankom koji eksplicitno navodi da se naknada štete isplaćuje bez obzira je li radnik nakon nedopuštenog otkaza stupio u drugi radni odnos.

Uz članak 34.

Naknada štete radniku u slučaju da sud utvrdi da mu je poslodavac uručio otkaz koji nije dopušten je prije prošlih reformi Zakona o radu iznosila 6 do 18 plaća, što je bio realna kompenzacija nakon otkaza te ju je potrebno vratiti na te iznose, a umjesto 3 do 8 plaća kako je to sada regulirano. U uvjetima krize, gubitak posla će se još teže odražavati na radnike i njihove obitelji, stoga je potrebno zaštititi u odnosu radnik-poslodavac slabiju stranu – radnika i vrati više iznose naknade plaće.

Uz članak 35.

Članak se mijenja na način da se brišu uvjeti za isplatu otpremnine - odnosno ograničenja za isplatu otpremnine. Prema postojećem zakonu otpremninu radnik ne može primiti ukoliko mu radni odnos prestaje zbog ponašanja, odnosno ukoliko je otkaz uvjetovan ponašanjem radnika. No razlog isplate otpremnine je dugogodišnji doprinos od radnika firmi u kojoj je radio i omogućavanje radniku da se snađe dok ne nađe novi posao.

Uz članak 36.

U slučaju da se radnik obraća poslodavcu zbog toga jer mu je povrijedio neko pravo iz radnog odnosa poslodavac ima obavezu u 15 dana odgovoriti radniku. Ako poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom. Zakonom je predviđeno da radnik zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom traži u daljnjem roku od 15 dana. U praksi je bilo nejasno odnosi li se ovaj rok od dostave očitovanja radniku ili od dana donošenja odluke, a ponekad je od donošenja odluke do dostave prošlo i po par dana. Stoga je potrebno to točno definirati da radnik može u daljnjem roku od 15 dana od dana dostave odluke zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Uz članak 37.

Teret dokazivanja u radnim sporovima mora biti na poslodavcu, ne na radniku. To je i u skladu sa člankom 117. koji definira neopravdane razloge za otkaz i ukazuje na to da se prilikom podnošenja žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanja u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno prilikom obraćanja radnika nadležnim tijelima državne vlasti, radnika treba zaštititi i da takav proces ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu. No u takvim slučajevima poslodavci znaju pribjegavati „dvostrukom prijavljivanju” pa tada oni optuže radnika i počnu protiv njega voditi odvojeni proces.

Kod otkaza koji je poslodavac uručio sindikalnom povjereniku, jasno je da poslodavac neće priznati da je otkaz motiviran sindikalnim djelovanjem. U praksi se uočilo da poslodavac tada lažno optuži radnika - sindikalnog povjerenika, no čak i tada sudovi traže da radnik dokazuje nevinost. Također se od sindikata traži da dâ suglasnost za tužbu poslodavca za nešto što nije povezano uz kršenja radničkih prava na koja je upozoravao sindikalni povjerenik/radnik. Pri tome sudovi tvrde da su to odvojeni procesi, i iako postoji osnovana sumnja u prvom procesu da je riječ o pritisku na sindikalnu borbu, u odvojenom procesu se od sindikata traži da dâ suglasnost za tužbu poslodavca ili plati odštetu jer je sud utvrdio da je to odvojeni proces i da sindikat nema pravo zaštititi svojeg povjerenika od tužbe za recimo krađu, tužbe koja je uslijedila nakon pritužbe sindikalnog povjerenika na kršenja radničkih prava. Zbog toga je potrebno [... ako sindikat ne da suglasnost ... poslodavac može to. tražiti... no onda bi trebalo da u tom postupku se odmah utvrđuje opravdanost i zakonitost otkaza] jednoznačno donijeti pravilo da je u slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja na poslodavcu – a zaštititi slabiju stranu u odnosu poslodavac/radnik.

Uz članak 38.

Direktiva Vijeća 2001/23 od 12. ožujka 2001. godine u članku 3. ističe da države članice mogu ograničiti razdoblje poštovanja odredbi o zaštiti prava zaposlenika, a da isto nije kraće od jedne godine. U tom smislu odredba Direktive nije pravilno implementirana jer navodi „najduže godinu dana“. Obzirom da direktiva određuje najnižu granicu smatramo

kako je u pogledu prava zaposlenih u javnim službama (zdravstvo, školstvo) potrebno ograničiti outsourcing, odnosno prijenos ugovora o radu i to radi javnog interesa da se osigura ispravno funkcioniranje tržišta rada i sprječavanje zlouporaba, slijedom čega predlažemo zaštitu radnika u roku koji nije kraći od 3 godine, a ne 1 godine koliko je sada određeno.

Uz članak 39.

Prema podacima Državnog zavoda za statistiku, čini se da je relativno mali postotak poslodavaca koji zapošljava više od 20 radnika. Stoga radnici kod velikog broja poslodavaca ne mogu ostvariti pravo na suodlučivanje. S obzirom na značajan broj pravnih osoba u Hrvatskoj koje zapošljavaju manje od 10, odnosno 20 radnika, kod kojih nije moguće osnovati radničko vijeće, u cilju poticanja razvoja radničkog suodlučivanja, predlažemo utvrditi pravo radnika na suodlučivanje i kod onih poslodavaca koji zapošljavaju više od 5 radnika. Držimo da navedeni uvjet nije prenisko određen, jer je primjerice u Njemačkoj propisano pravo radnika na izbor radničkih vijeća kod svih poslodavaca koji zapošljavaju više od 5 radnika.

Predlaže se također brisati zabranu suodlučivanja radnika zaposlenih u tijelima državne uprave, te utvrditi pravo radnika (zaposlenih u državnoj i lokalnoj/regionalnoj upravi) na suodlučivanje jer je to Ustavom zaštićeno pravo. Onemogućavanjem radnika zaposlenih u javnoj upravi na ostvarivanje prava na suodlučivanje, odnosno prava na izbor radničkog vijeća, navedeni se radnici stavljaju u nepovoljniji položaj u odnosu na ostale radnike koji ostvaruju pravo na suodlučivanje. Predloženu dopunu ove odredbe držimo ispravnim i stoga što se u smislu ovoga Zakona, radnikom smatraju i službenici i namještenici, odnosno osobe zaposlene u tijelima državne uprave, stoga bi se primjenom navedene odredbe, kao i odredbe o pravu radnika na suodlučivanje trebalo omogućiti i radnicima zaposlenima u tijelima javne uprave ostvarivanje prava na radničko suodlučivanje, odnosno pravo na izbor radničkog vijeća.

Uz članak 40.

Uz obrazloženje koje je dano uz članak 33. u ovom članku se dodatno smanjuje broj radnika potrebnih za predstavnike u radničkom vijeću i to sa 75 radnika na 5-50 radnika za 1 predstavnika; sa 76-250 na 51-150 radnika - za 3 predstavnika; sa 250-500 na 151-300

za 5 predstavnika; 501-750 na 301-700 za 7 predstavnika; te 750-1000 na 701-1000 za 9 predstavnika.

Uz članak 41.

Potrebno je ukinuti izravnu diskriminaciju na temelju rada, članstva i djelovanja u sindikatu. Ovaj članak aktualnog Zakona u postojećem obliku onemogućava sindikalno djelovanje obzirom da postoje tvrtke koje zapošljavaju 5 ili manje od 5 zaposlenih. Stoga bi i u takvim tvrtkama trebalo omogućiti sindikalno djelovanje.

Uz članak 42.

U praksi se događa da poslodavac pokrene dodatni postupak protiv sindikalnog povjerenika kako bi prikrio činjenicu da ga otpušta zbog sindikalnog djelovanja. U tom drugom postupku poslodavac traži suglasnost sindikata za pokretanje postupka protiv radnika. U tom postupku sud bi trebao ispitati postojanje te opravdanost razloga za otkaz navedenih u odluci kojom poslodavac namjerava otkazati ugovor o radu sindikalnom povjereniku.

Uz članak 43.

Člankom 17. Zakona o zaštiti na radu definirane su opće obveze poslodavca u vezi s organiziranjem i provođenjem zaštite na radu koja ga obvezuje na organiziranje i provođenje zaštite na radu, a članak 18. ga obvezuje procjenjivati rizike za život i zdravlje radnika, uzimajući u obzir poslove i njihovu prirodu.

Dakle na osnovu ta dva članka predlažemo dopunu članka 205. Zakona o radu kojom bi neizvršavanje obveza poslodavca prema ZNR sindikati imali pravo pozivanja na štrajk.

Ostale odredbe ZZNR definiraju postupke, dionike, opise poslova, i ostale elemente koji su vezani na procjenu rizika. Zaključno - iz knjige procjene rizika kao glavnog dokumenta iz domene ZNR trgovačkog društva, poslodavcu proizlaze obveze organizacije ZNR.

Propisi o reprezentativnosti otežavaju održavanje štrajka. Svaki sindikat koji je u mogućnosti sprovesti štrajk morao bi ga moći provesti. Vrlo često su upravo manji, nereprezentativni sindikati, sposobni i voljni voditi štrajkove. Cilj je da radnici imaju na raspolaganju što veći broj sindikata i sindikalista koji su spremni povesti štrajk koji je legalan, često i jedini oblik zaštite radnika i radničkih prava. Uz ovu promjenu trebalo bi

prilagoditi i Zakon o reprezentativnosti.

Također je iz same prakse utvrđeno da radnici i sindikati odgovaraju za svoje postupke u štrajku, dok poslodavac koji ometa ili sprječava najavljeni štrajk ili koji opstruira štrajk ne trpi nikakve posljedice. Stoga je potrebno onemogućiti sprječavanje industrijskih akcija od strane poslodavca i to tako da poslodavac za vrijeme štrajka ne smije mijenjati zaposlene radnike u štrajku radnicima s burze ili iz drugih nepovezanih firmi.

Uz članak 44.

Potrebno je odrediti da isključenje radnika s rada za vrijeme štrajka, ne smije započeti prije isteka roka od osam dana od dana početka štrajka te nakon provedenog postupka mirenja. Zbog pojašnjenja i preciznosti članka treba napraviti razliku između položaja radnika koji su u štrajku i položaju radnika koji nisu pristupili štrajku. Na ovaj način izbjegava se pogrešno tumačenje i sprječava zlouporaba instituta "lockouta".

Uz to, nelogično je da se radnici koji su u štrajku, koji ionako ne sudjeluju u radnom procesu, isključuju iz rada. Poslodavcu "lockout" služi kako bi one radnike koji nisu u štrajku, a koji zbog štrajka drugih radnika ne mogu obavljati svoje radne zadatke isključio iz radnog procesa. No poslodavci koriste ovu odrednicu kako bi razdvojili radnike koji su u štrajku stavljajući neke od njih u „lockout“, isključujući ih s radnog mjesta. Dio štrajka kao legalnog i legitimnog načina pritiska na poslodavce da uvaži radničke zahtjeve je i dolazak na radno mjesto, što je isključenim radnicima znalo biti onemogućeno. Također poslodavac isključujući radnike koji su u štrajku s posla radi razdor između štrajkača od kojih će neki sada kada su isključeni ipak primiti doprinose na najnižu osnovicu utvrđenu posebnim propisom, dok ostali neće. Također se u praksi dešavalo da na taj način poslodavac uspostavlja nadzor nad onima koji su u štrajku. Dešavalo se i da su poslodavci isključivali sindikalne povjerenike koji su nužni za organizaciju i vođenje štrajka.

Uz članak 45.

Sindikati su se suočavali u nizu primjera s nelogičnostima oko arbitražnih odluka koje su jednom donesene, a zatim su godinama obvezivale radnike i sindikate, a u nekim slučajevima i činile štrajk nemogućim. Tako je to bio slučaj u arbitražnim odlukama koje su, primjerice, određivale poslove koji se ne smiju prekidati u štrajku, a koji su nakon nekog vremena nestali iz organizacije rada (primjerice avionski letovi na linijama koje su otkazane). Zbog toga je potrebno arbitražnim odlukama dati rok trajanja i zbog promjenâ strukture poduzeća, zbog promjenâ broja zaposlenih i tome slično. Ukoliko se arbitražnoj odluci ne odredi rok trajanja onda ona treba vrijediti samo za onaj kolektivni ugovor za koji

je napravljena, odnosno do isteka tog kolektivnog ugovora. Ako pak niti ne postoji kolektivni ugovor niti rok arbitražne odluke, onda prema zakonu arbitražna odluka treba vrijediti godinu dana. Ako je pak kolektivni ugovor potpisan na neodređeno vrijeme onda arbitražna odluka može trajati maksimalno 3 godine.

Uz članak 46.

Izmjene Zakona o radu 2014. godine prebacile su niz prekršaja u kategoriju upravnih mjera. Ipak jedna od najvećih prepreka ostvarivanju prava radnika je upravo ta da se niz radničkih prava krše, a radnici nemaju prikladnu zaštitu. U praksi se pokazalo da je upravo slaba kontrola kršenja radničkih prava i nepostojanje pravog nadzora jedan od osnovnih problema radnika. Upravne mjere su se pokazale neučinkovitima. Stoga je potrebno da opisane upravne mjere vrate u kategoriju prekršaja za što poslodavci mogu biti novčano sankcionirani.

Točke je potrebno prebaciti iz kategorije „Upravne mjere” u kategorije „Lakši prekršaji poslodavca”, „Teži prekršaji poslodavca” i „Najteži prekršaji poslodavca”. Potrebno je pooštriti kazne za poslodavce. Nije dovoljno da inspektor usmenim rješenjem u zapisniku poslodavcu naredi da u ostavljenom roku radniku omogući upoznavanje s propisima o radnim odnosima, odnosno s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu, te da primjerice, usmenim rješenjem u zapisniku poslodavcu naredi da u ostavljenom roku propise o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu te kolektivni ugovor i pravilnik o radu učini na prikladan način dostupnima radnicima. U praksi se pokazalo kako usmena opomena u obliku upravnih mjera nije dovoljna te da je potrebno poslodavce za takve prekršaje novčano goniti.

Uz članak 47.

Dio brisanih točaka u upravnim mjerama postaju točke „lakših prekršaja poslodavca” uz prethodno objašnjenje. Lakši prekršaji moraju uključivati i slučajeve poput onih u kojima prije stupanja radnika na rad, poslodavac nije omogućio radniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te ga nije upoznao s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu. Također prekršaj je ako propisi o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, kolektivni ugovor i pravilnik o radu nisu na prikladan način dostupni radnicima; ako ugovor o radu ne sadrži sve sastojke propisane Zakonom; ako ugovor o radu za stalne sezonske poslove ne sadrži sve sastojke propisane Zakonom; ako ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada ne sadrži sve sastojke propisane Zakonom; ako ugovor ili potvrda o

privremenom upućivanju na rad u inozemstvo ne sadrži sve sastojke propisane Zakonom i drugi.

Uz članak 48.

Težim prekršajima poslodavaca treba smatrati i odredbe koje su ranijim izmjenama Zakona prebačene iz prekršaja u upravne mjere, u skladu s prethodnim objašnjenjem, što se u praksi negativno odrazilo na prava radnika. Takvim se prekršajima valja smatrati i slučaj da poslodavac ne donese i ne objavi pravilnik o radu, ili da pravilnikom ne uredi pitanja koja pravilnikom moraju biti uređena; teži prekršaj je ako su korisnik i agencija sklopili ugovor o ustupanju radnika, koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom; ako je agencija s radnikom sklopila ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, koji ne sadrži sve podatke propisane ovim Zakonom; ako agencija izda uputnicu ustupljenog radnika koja ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom; ako radničko vijeće ne obavijesti o broju i razlozima uzimanja na rad ustupljenih radnika, ili ustupljene radnike ne obavijesti o slobodnim radnim mjestima za koje ispunjavaju uvjete.

Uz članak 49.

Najtežim prekršajima poslodavca, u skladu s prethodnim objašnjenjem, treba se smatrati slučaj da poslodavac maloljetnika ne uputi na pregled ovlaštenom liječniku, ako su maloljetnik, njegov roditelj, odnosno skrbnik, radničko vijeće ili sindikat posumnjali da poslovi koje obavlja, ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj i podnijeli zahtjev poslodavcu da ovlašteni liječnik pregleda maloljetnika te da u nalazu i mišljenju ocijeni ugrožavaju li poslovi koje maloljetnik obavlja njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj; kao i ako poslodavac maloljetniku ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova kada je to dužan učiniti na temelju nalaza i mišljenja ovlaštenoga liječnika; ako se u roku određenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ne ispita pritužbu i poduzme sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Uz članak 50.

Kažnjavanje sindikata novčanom kaznom od 5.000,00 do 20.000,00 kuna zbog nedostavljanja podatka o ukupnom broju članova udruge neprimjenjiv je u praksi i štetan po sindikate, a ni na koji način ne pridonosi zaštiti radnika. Stoga je tu odrednicu potrebno brisati iz Zakona.

V. TEKST ODREDBI VAŽEĆEG ZAKONA KOJE SE MIJENJAJU

Članak 12.

Članak 12.

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.
- (2) Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 14. stavka 3. ovoga Zakona mora navesti.
- (3) Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- (4) Ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.
- (5) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
- (6) Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovoga članka.
- (7) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

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.

Članak 15.

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

1) strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu

2) mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima

3) nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova

4) danu početka rada

5) očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme

6) trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora

7) otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova

8) osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo

9) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

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

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.

Članak 27.

- (1) O donošenju pravilnika o radu poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom.
- (2) U pravilniku iz stavka 1. ovoga članka mora se naznačiti dan stupanja na snagu.
- (3) Pravilnik iz stavka 1. ovoga članka ne može stupiti na snagu prije isteka roka od osam dana od dana objave.
- (4) Pravilnik o radu mijenja se i dopunjuje na način propisan ovim Zakonom za njegovo donošenje.
- (5) Ministar pravilnikom propisuje način objave pravilnika iz stavka 1. ovoga članka.
- (6) Radničko vijeće može od nadležnog suda tražiti da nezakoniti pravilnik o radu ili neke njegove odredbe oglasi ništetnima.

Članak 29.

- (1) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno ovim ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.
- (2) Ako je osobne podatke iz stavka 1. ovoga članka potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, poslodavac mora unaprijed pravilnikom o radu odrediti koje će podatke u tu svrhu prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama.
- (3) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo poslodavac ili osoba koju za to posebno opunomoći poslodavac.
- (4) Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.
- (5) Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

(6) Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika, dužan je imenovati osobu koja mora uživati povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati 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.

Članak 34.

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

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

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

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

Članak 36.

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

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

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

Članak 41.

(1) Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

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

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

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

(5) Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz radniku iz stavka 1. ovoga članka, na nadomještanje suglasnosti će se primijeniti odredba članka 151. ovoga Zakona.

Članak 44.

- (1) Agencija za privremeno zapošljavanje (u daljnjem tekstu: agencija) je poslodavac koji na temelju ugovora o ustupanju radnika, ustupa radnika drugom poslodavcu (u daljnjem tekstu: korisnik) za privremeno obavljanje poslova.
- (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 rad (u daljnjem tekstu: ministarstvo).
- (4) Uz poslove iz stavka 1. ovoga članka, agencija može obavljati i djelatnosti u vezi sa zapošljavanjem, pod uvjetom da za to posjeduje odgovarajuću dozvolu prema posebnom propisu.
- (5) Poslove iz stavka 1. ovoga članka agencija ne može obavljati prije upisa u odgovarajuću evidenciju ministarstva.
- (6) Pri obavljanju poslova iz stavka 1. ovoga članka, agencija radniku ne smije naplatiti naknadu za njegovo ustupanje korisniku, odnosno naknadu u slučaju sklapanja ugovora o radu između ustupljenog radnika i korisnika.
- (7) Agencija je dužna ministarstvu dostavljati statističke podatke o obavljanju poslova iz stavka 1. ovoga članka.
- (8) Ministar pravilnikom propisuje sadržaj, način i rok dostave podataka iz stavka 7. ovoga članka.

Članak 45.

- (1) Ugovor o ustupanju radnika između agencije i korisnika mora biti u pisanom obliku.
- (2) Sastojci ugovora iz stavka 1. ovoga članka, uz opće uvjete poslovanja agencije, su podaci o:
 - 1) broju ustupljenih radnika koji su potrebni korisniku
 - 2) razdoblju na koje se ustupaju radnici

3) mjestu rada

4) poslovima koje će ustupljeni radnici obavljati

5) načinu i razdoblju u kojem korisnik mora ispostaviti agenciji obračun za isplatu plaće te propisima koji se kod korisnika primjenjuju na utvrđivanje plaće i

6) osobi koja je ovlaštena za zastupanje korisnika prema ustupljenim radnicima.

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

1) zakonodavstvu koje se primjenjuje na radni odnos ustupljenog radnika

2) pravima ustupljenog radnika koja se ostvaruju na temelju ovoga i drugih zakona Republike Hrvatske i koja je korisnik dužan osigurati ustupljenom radniku

3) obvezi plaćanja troškova vraćanja u zemlju.

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

1) zamjenu radnika kod korisnika kod kojega se provodi štrajk

2) poslove koje su obavljali radnici za koje je korisnik proveo postupak kolektivnog viška radnika iz članka 127. ovoga Zakona u prethodnom razdoblju od šest mjeseci

3) poslove koje su obavljali radnici kojima je korisnik, poslovno uvjetovanim otkazom otkazao ugovore o radu u prethodnom razdoblju od šest mjeseci

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

5) ustupanje radnika drugoj agenciji.

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

Članak 46.

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

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

1) da se ugovor sklapa radi ustupanja radnika za privremeno obavljanje poslova kod korisnika

2) naznaku poslova za čije će se obavljanje radnik ustupati

3) obveze agencije prema radniku u razdoblju kada je ustupljen.

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

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

1) strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu

2) očekivanom trajanju ugovora

3) sjedištu korisnika

4) mjestu rada

5) poslovima koje će ustupljeni radnik obavljati

6) datumu početka i završetka rada

7) plaći, dodacima na plaću i razdobljima isplate plaće

8) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

(5) Ugovorena plaća i drugi uvjeti rada ustupljenog radnika ne smiju biti utvrđeni u iznosu manjem, odnosno nepovoljnijem od plaće, odnosno drugih uvjeta rada radnika zaposlenog

kod korisnika na istim poslovima, koje bi ustupljeni radnik ostvario da je sklopio ugovor o radu s korisnikom.

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

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

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

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.

Članak 53.

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

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

- (3) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.
- (4) Na otkaz iz stavka 3. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. stavka 1. i članka 125. ovoga Zakona.
- (5) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

Članak 60.

- (1) Radno vrijeme je vrijeme 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 pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem 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.

Članak 61.

- (1) Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od četrdeset sati tjedno.
- (2) Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme, smatra se da je puno radno vrijeme četrdeset sati tjedno.
- (3) Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati

godišnje, samo ako je poslodavac, odnosno ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

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 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 života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. ovoga Zakona, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Članak 66.

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

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

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

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

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

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

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

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

(9) Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz stavaka 6. i 7. ovoga članka, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih četrdeset pet sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca.

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

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

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

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

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

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

Članak 67.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Članak 69.

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

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

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

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

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

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

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

Članak 70.

(1) Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, a ne mogu ga 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.

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 stavaka 1., 2. i 3. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

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

Članak 74.

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

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

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

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.

Članak 84.

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

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

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

(4) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na rodiljni, 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 kalendarske godine.

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

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

Članak 85.

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

(2) Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili kod više poslodavaca, a poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, dužni su mu omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovu 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 njegova korištenja.

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

Članak 86.

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

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

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

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

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

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

Članak 90.

(1) Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu utvrđenom propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu.

(2) Ako osnove i mjerila za isplatu plaće nisu uređeni kolektivnim ugovorom, poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan ih je utvrditi pravilnikom o radu.

(3) Ako plaća nije određena na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, a ugovor o radu ne sadrži dovoljno podataka na temelju kojih bi se ona mogla odrediti, poslodavac je dužan radniku isplatiti primjerenu plaću.

(4) Pod primjerenom plaćom smatra se plaća koja se redovito isplaćuje za jednaki rad, a ako takvu plaću nije moguće utvrditi, plaća koju odredi sud prema okolnostima slučaja.

Članak 93.

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

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

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

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

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.

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.

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.

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 od 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 upućuju na to 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 stavaka 1. i 2. ovoga članka, podnijeti do zaključenja glavne rasprave pred sudom prvog stupnja.

Članak 126.

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

(2) Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca.

(3) Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veći

od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Članak 133.

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

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

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

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

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

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

Članak 135.

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

(2) U slučaju spora oko stavljanja radnika u nepovoljniji položaj od drugih radnika radi obraćanja radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenja

prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, a što je dovelo do povrede nekog od prava radnika iz radnog odnosa, ako radnik učini vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj i da mu je povrijeđeno neko od njegovih prava iz radnog odnosa, teret dokazivanja prelazi na poslodavca koji mora dokazati da radnika nije stavio u nepovoljniji položaj od drugih radnika, odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnog odnosa.

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

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

Članak 137.

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

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

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

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

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

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

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

1) danu prenošenja ugovora o radu

2) razlozima prenošenja ugovora o radu

3) utjecaju prenošenja ugovora o radu na pravni, gospodarski ili socijalni položaj radnika

4) mjerama predviđenim u vezi s radnicima čiji se ugovori prenose.

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

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

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

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

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

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

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

Članak 140.

Radnici zaposleni kod poslodavca koji zapošljava najmanje dvadeset radnika, osim radnika zaposlenih u tijelima državne uprave, imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom.

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).

Članak 187.

(1) Sindikati samostalno odlučuju o načinu njihova 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 štiti i promicati prava i interese članova sindikata.

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

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

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

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

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 sudska odluka.

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

Članak 205.

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

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

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

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

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

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

Članak 213.

(1) Poslodavci mogu isključiti radnike s rada samo u odgovoru na već započeti štrajk.

(2) Isključenje s rada ne smije započeti prije isteka roka od osam dana od dana početka štrajka.

(3) Broj radnika isključenih s rada ne smije biti veći od polovice broja radnika u štrajku.

(4) Za radnike isključene s rada poslodavac je dužan uplatiti doprinose na najnižu osnovicu utvrđenu posebnim propisom.

(5) Odredbe ovoga Zakona o štrajku na odgovarajući se način primjenjuju i na pravo poslodavaca da u kolektivnom radnom sporu isključe radnike.

Članak 214.

(1) Na prijedlog poslodavca, sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o proizvodno-održavajućim i nužnim poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ili isključenja s rada.

(2) Pravila iz stavka 1. ovoga članka sadrže osobito odredbe o poslovima i broju radnika koji će ih obavljati za vrijeme štrajka ili isključenja s rada, a radi omogućivanja obnavljanja rada neposredno nakon završetka štrajka (proizvodno-održavajući poslovi), odnosno u svrhu obavljanja poslova koji su prijeko potrebni radi sprječavanja ugrožavanja života, zdravlja ili osobne sigurnosti pučanstva (nužni poslovi).

(3) Određivanjem poslova iz stavka 1. ovoga članka ne smije se onemogućiti ili bitno ograničiti pravo na štrajk.

(4) Ako sindikat i poslodavac ne postignu sporazum o određivanju poslova iz stavka 1. ovoga članka u roku od petnaest dana od dana dostave prijedloga poslodavca,

poslodavac, odnosno sindikat može u roku od daljnjih petnaest dana tražiti da o tim poslovima odluči 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, čija se nadležnost određuje u skladu s odredbama ovoga Zakona o određivanju nadležnosti u prvom stupnju za zabranu štrajka ili isključenja s rada.

(7) Ako jedna stranka odbija sudjelovati u arbitražnom postupku utvrđivanja poslova koji se ne smiju prekidati, postupak će se provesti bez njezina 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.

Članak 226.

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

1) tijelu nadležnom za vođenje podataka o osiguranicima prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju, na način, u sadržaju i u roku, u elektroničku bazu dostavi podatke o radniku ili promjene do kojih je došlo tijekom trajanja radnog odnosa (članak 6. stavak 2.)

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

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

4) pri nadležnom upravnom tijelu registrira ugovor o radu pomorca i radnika na pomorskim ribarskim plovilima (članak 14. stavak 6.)

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

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

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

8) radniku s kojim je sklopio ugovor ili mu je izdao potvrdu o privremenom upućivanju na rad u inozemstvo, a koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ili ako radniku ne uruči primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje prije upućivanja na rad u inozemstvo, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati (članak 18. stavci 1. i 3.)

9) maloljetnika uputi na pregled ovlaštenom liječniku, ako su maloljetnik, njegov roditelj, odnosno skrbnik, radničko vijeće ili sindikat posumnjali da poslovi koje obavlja, ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj i podnijeli zahtjev poslodavcu da ovlašteni liječnik pregleda maloljetnika te da u nalazu i mišljenju ocijeni ugrožavaju li poslovi koje maloljetnik obavlja njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 22. stavak 1.)

10) maloljetniku ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova kada je to dužan učiniti na temelju nalaza i mišljenja ovlaštenoga liječnika (članak 22. stavak 3.)

11) donese i objavi pravilnik o radu, ili da pravilnikom uredi pitanja koja pravilnikom moraju biti uređena (članak 26. stavak 1.)

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

13) korisnik i agencija koji su sklopili ugovor o ustupanju radnika, koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, izmijene ugovor koji će sadržavati nedostajuće sastojke (članak 45. stavak 2.)

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

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

16) radničko vijeće obavijesti o broju i razlozima uzimanja na rad ustupljenih radnika, ili da ustupljene radnike obavijesti o slobodnim radnim mjestima za koje ispunjavaju uvjete (članak 50. stavak 3.)

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

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

19) dostavi radniku obračun dugovane, a neisplaćene plaće, naknade plaće ili otpremnine, ili obračun s propisanim sadržajem (članak 93. stavci 2. i 4.)

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

21) radniku nakon prestanka radnog odnosa vrati sve njegove isprave i primjerak 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.)

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

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

24) kolektivni ugovor objavi na propisani način (članak 202. stavci 1. i 2.).

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

1) rad osobe mlađe od petnaest godina ili osobe s petnaest i starije od petnaest, a mlađe od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje (članak 19.)

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

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

4) obavljanje poslova maloljetnika ako iz nalaza i mišljenja ovlaštenog liječnika proizlazi da poslovi koje maloljetnik obavlja ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 22. stavak 1.)

5) agenciji obavljanje poslova ustupanja radnika korisnicima, ako nije registrirana prema posebnom propisu, odnosno upisana u evidenciju ministarstva nadležnog za rad (članak 44. stavak 3.)

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

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

8) prekovremeni rad trudnice, roditelja s djetetom do tri godine života ili samohranog roditelja s djetetom do šest godina života ili radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnika iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. ovoga Zakona, ako poslodavcu nisu dostavili pisani pristanak na takav rad (članak 65. stavak 6.)

9) rad maloljetnika koji traje duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata (članak 68. stavak 1.)

10) rad radnika koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavca, trudnice, roditelja s djetetom do tri godine života ili samohranog roditelja s djetetom do šest godina života, u nejednakom rasporedu radnog vremena, ako poslodavcu nisu dostavili pisani pristanak na takav rad (članak 68. stavak 2.)

11) rad noćnog radnika koji obavlja noćni rad, ako tijekom razdoblja od četiri mjeseca noćni rad 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 stavaka 1. i 2. ovoga članka ne odgađa njegovo izvršenje.

Članak 227.

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

1) ako sklopi ugovor o radu u kojemu je probni rad ugovoren u trajanju dužem od Zakonom dopuštenoga (članak 53. stavak 2.)

2) ako sklopi ugovor o radu u kojem je pripravnički staž ugovoren u trajanju dužem od Zakonom propisanoga (članak 57.).

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

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

Članak 228.

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

1) ako s istim radnikom sklopi uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme za koji ne postoji objektivni razlog, ili ako u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu ne navede objektivni razlog, ili ako trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, traje neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekog drugog objektivnog razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom (članak 12. stavci 2. i 3.)

2) ako sklopi ugovor o radu s radnikom koji ne udovoljava posebnim uvjetima za zasnivanje radnog odnosa propisanim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu (članak 23.)

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

4) ako prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim osobama osobne podatke radnika protivno odredbama ovoga Zakona, ili ako ne imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljanje, obradu, korištenje i dostavljanje tih podataka trećim osobama (članak 29. stavci 1. i 6.)

5) ako traži podatke o trudnoći ili uputi drugu osobu da traži takve podatke, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica (članak 30. stavak 2.)

6) ako radnika nakon proteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, ne vrati na poslove na kojima je radio prije korištenja tih prava, ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, ili ako ga u slučaju prestanka korištenja toga prava, u roku od mjesec dana od dana obavijesti o prestanku

korištenja prava, ne vrati na poslove na kojima je radio prije njihova korištenja (članak 36. stavci 1. i 2.)

7) ako radnika koji je bio privremeno nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti ne vrati na poslove na kojima je prethodno radio, ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 40.)

8) ako radniku kod kojeg postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti, u pisanom obliku ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je sposoban, a u mogućnosti je radniku osigurati obavljanje takvih poslova (članak 41.)

9) ako korisniku ustupi istog radnika za obavljanje istih poslova za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno kolektivnim ugovorom (članak 48.)

10) ako u pravnom prometu, poslovnim ispravama, na svakom dopisu ili ugovoru ne navede broj pod kojim je agencija upisana u evidenciju ministarstva (članak 52. stavak 4.)

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

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

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

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

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

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

- 17) ako bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplati uskratom isplate plaće ili nekog njezina dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće (članak 96. stavak 1.)
- 18) ako prije isteka roka od šest mjeseci na istim poslovima zaposli drugog radnika, a nije ponudio sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga (članak 115. stavci 5. i 6.)
- 19) ako s podacima utvrđenim u postupku zaštite dostojanstva radnika ne postupa kao s tajnima (članak 134. stavak 8.)
- 20) ako onemogući radnike u izboru radničkog vijeća (članak 141.)
- 21) ako ne dostavi podatak o utemeljenju radničkog vijeća, ili ga ne dostavi u propisanom roku i na propisani način (članak 146. stavak 3.)
- 22) ako ne obavijesti radničko vijeće o pitanjima o kojima ga je dužan obavijestiti na način propisan ovim Zakonom (članak 149.)
- 23) ako se s radničkim vijećem ne savjetuje o pitanjima o kojima je dužan savjetovati se na način propisan ovim Zakonom (članak 150.)
- 24) ako bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća donese odluku koju može donijeti samo uz suglasnost radničkog vijeća (članak 151. stavak 1.)
- 25) ako ne osigura uvjete za rad radničkog vijeća (članak 156.)
- 26) ako ne omogući imenovanom, odnosno izabranom predstavniku radnika članstvo u organu poslodavca, odnosno drugom odgovarajućem tijelu trgovačkog društva, zadruga ili javne ustanove (članak 164.)
- 27) ako pokuša ostvariti ili ostvari zabranjeni nadzor nad utemeljenjem i djelovanjem sindikata ili udruge sindikata više razine (članak 183. stavak 1.)
- 28) ako ne obračuna, ne ustegne ili ne uplati sindikalnu članarinu (članak 189.)
- 29) ako, u slučaju kada je to dužan učiniti, ne dostavi kolektivni ugovor ili promjenu kolektivnog ugovora nadležnom tijelu (članak 201. stavci 1. i 3.)

30) ako odbije sudjelovati u postupku mirenja predviđenim ovim Zakonom (članak 206. stavak 1.)

31) ako radnika koji je organizirao ili sudjelovao u štrajku organiziranom u skladu s odredbama zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata, stavi u nepovoljniji položaj od drugih radnika (članak 215. stavak 2.).

(2) Novčanom kaznom od 4000,00 do 6000,00 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. točke 27. ovoga članka, poslodavac pravna osoba odgovara i u slučaju ako ne postoji prekršajna odgovornost odgovorne osobe.

Članak 229.

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

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

2) ako svog radnika privremeno ustupi u društvo koje s njim nije povezano u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima ili ga ustupi u trajanju dužem od neprekidno šest mjeseci, ili ga ustupi bez sklopljenog sporazuma (članak 10. stavak 3.)

3) ako u slučaju kada ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, prije početka rada ne izda radniku pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, ili ako radniku ne dostavi primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u propisanom roku (članak 14. stavci 3. i 5.)

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

- 5) ako svog radnika uputi u inozemstvo u društvo koje s njim nije povezano u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima ili koje nema poslovni nastan u zemlji u koju se radnik upućuje, ili ga uputi u trajanju dužem od dvije godine, ili ga uputi bez sklopljenog sporazuma (članak 18. stavak 4.)
- 6) ako zaposli osobu mlađu od petnaest godina ili osobu s petnaest i stariju od petnaest, a mlađu od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ili ako zaposli maloljetnika bez ovlaštenja njegova zakonskog zastupnika ili odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi (članak 19. i članak 20. stavci 1. i 2.)
- 7) ako zaposli maloljetnika na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, čudoređe ili razvoj (članak 21. stavak 1.)
- 8) ako zbog trudnoće odbije zaposliti ženu ili joj, protivno odredbama ovoga Zakona, zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa ponudi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima (članak 30. stavak 1.)
- 9) ako za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od dana prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava otkaže ugovor o radu trudnici, odnosno osobi koja se koristi nekim od tih prava (članak 34. stavak 1.)
- 10) ako radniku koji je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad, zbog liječenja ili oporavka otkaže ugovor o radu u razdoblju te nesposobnosti (članak 38. stavak 1.)
- 11) ako obavlja poslove ustupanja radnika korisniku prije upisa u odgovarajuću evidenciju ministarstva, ili pri obavljanju poslova ustupanja radniku naplati naknadu za njegovo ustupanje korisniku, odnosno naknadu u slučaju sklapanja ugovora o radu između ustupljenog radnika i korisnika (članak 44. stavci 5. i 6.)
- 12) ako ustupi radnika bez sklopljenog ugovora o ustupanju, ili ga sklopi u slučajevima kada ga ne može sklopiti (članak 45. stavci 1. i 4.)

13) ako sklopi ugovor o radu u kojem je puno radno vrijeme radnika ugovoreno u trajanju dužem od zakonom dopuštenog (članak 61. stavak 1.)

14) ako s radnikom koji radi u punom radnom vremenu sklopi ugovor o radu u trajanju dužem od osam sati tjedno ili dužem od sto osamdeset sati godišnje, ili ga sklopi bez da za takav rad radnik ima pisanu suglasnost svoga poslodavca, odnosno poslodavaca (članak 61. stavak 3. i članak 62. stavak 3.)

15) ako od radnika zahtijeva da na poslovima, na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radi duže od skraćenoga radnoga vremena (članak 64. stavak 3.)

16) ako rad radnika koji radi prekovremeno, traje ukupno duže od pedeset sati tjedno, ili ako prekovremeni rad pojedinog radnika traje duže od sto osamdeset sati godišnje, ili ako traje duže od dvjesto pedeset sati godišnje kada je prekovremeni rad duži od sto osamdeset sati godišnje ugovoren kolektivnim ugovorom (članak 65. stavci 3. i 4.)

17) ako naredi prekovremeni rad maloljetnika (članak 65. stavak 5.)

18) ako trudnici, roditelju s djetetom do tri godine života ili samohranom roditelju s djetetom do šest godina života ili radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, radniku iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. ovoga Zakona bez njegova pisanog pristanka naredi prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 6.),

19) ako u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena utvrdi rad radnika duži od pedeset sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad, ili utvrdi rad radnika duži od šezdeset sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad kada je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, ili u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, odnosno šest mjeseci, ako je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, utvrdi rad radnika duži od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad (članak 66. stavci 6., 7. i 8.)

20) ako radnika ne obavijesti o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika (članak 66. stavak 15.)

21) ako u slučaju kada preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i

poslodavca, ne utvrdi plan preraspodijeljenog radnog vremena s propisanim sadržajem, ili ako takav plan preraspodjele prethodno ne dostavi inspektoru rada (članak 67. stavak 2.)

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

23) ako na zahtjev inspektora rada ne dostavi popis radnika koji su dali pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na rad u preraspodijeljenom radnom vremenu (članak 67. stavak 7.)

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

25) ako radniku koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavca, trudnici, roditelju s djetetom do tri godine života ili samohranom roditelju s djetetom do šest godina života, bez njegova pisanog pristanka, naredi rad u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu (članak 68. stavak 2.)

26) ako noćnom radniku koji obavlja noćni rad, utvrdi tijekom razdoblja od četiri mjeseca rad duži od prosječno osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata (članak 69. stavak 6.)

27) ako noćnom radniku koji je temeljem procjene opasnosti u radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, ne utvrdi raspored radnog vremena tako da ne radi više od osam sati u razdoblju od dvadeset četiri sata u kojem radi noću (članak 69. stavak 7.)

28) ako protivno odredbama ovoga Zakona maloljetniku naredi noćni rad, ili ne osigura da se noćni rad maloljetnika obavlja pod nadzorom punoljetne osobe (članak 70. stavak 1. i 2.)

29) ako u slučaju kada je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, ne osigura izmjenu smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan (članak 71. stavak 3.)

30) ako noćnom radniku prije početka ili redovito tijekom trajanja toga rada, ne omogući zdravstveni pregled u skladu s posebnim propisom (članak 72. stavak 3.)

31) ako noćnom radniku za kojeg je zdravstvenim pregledom obavljenim prije početka toga rada ili redovitim pregledom tijekom njegova trajanja, utvrđeno da zbog takvog rada

ima zdravstvenih problema, rasporedom radnog vremena ne osigura obavljanje istih poslova izvan noćnog rada (članak 72. stavak 6.)

32) ako noćnom radniku za kojeg je zdravstvenim pregledom obavljenim prije početka toga rada ili redovitim pregledom tijekom njegova trajanja, utvrđeno da zbog takvog rada ima zdravstvenih problema, a rasporedom radnog vremena ne može osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada, ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova izvan noćnog rada za koje je sposoban, a koji što je više moguće odgovaraju poslovima na kojima je radnik prethodno radio (članak 72. stavak 7.)

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

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

35) ako otkaz nije u pisanom obliku, nije obrazložen, ili ako nije dostavljen radniku (članak 120.)

36) ako u potvrdi o zaposlenju, osim podataka o vrsti poslova i trajanju radnog odnosa, naznači nešto što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu (članak 130. stavak 3.)

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

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

(3) Novčanom kaznom od 61.000,00 do 100.000,00 kuna za prekršaj iz stavka 1. točke 1. ovoga članka kaznit će se korisnik pravna osoba koji je ugovorom o ustupanju radnika preuzeo obvezu vođenja evidencije radnog vremena za ustupljene radnike (članak 45. stavak 5.).

(4) Novčanom kaznom od 7.000,00 do 10.000,00 kuna kaznit će se korisnik fizička osoba koji je ugovorom o ustupanju radnika preuzeo obvezu vođenja evidencije radnog vremena za ustupljene radnike za razdoblje u kojim su mu ustupljeni i odgovorna osoba pravne osobe (članak 45. stavak 5.).

(5) Novčanom kaznom od 61.000,00 do 100.000,00 kuna kaznit će se korisnik pravna osoba, ako pri sklapanju ugovora iz članka 45. ovoga Zakona, agenciju potpuno i istinito, pisano ne izvijesti o uvjetima rada radnika zaposlenih kod korisnika na poslovima koje će obavljati ustupljeni radnik (članak 50. stavak 2.).

(6) Novčanom kaznom od 7.000,00 do 10.000,00 kuna, kaznit će se korisnik fizička osoba, ako pri sklapanju ugovora iz članka 45. ovoga Zakona, agenciju potpuno i istinito, pisano ne izvijesti o uvjetima rada radnika zaposlenih kod korisnika na poslovima koje će obavljati ustupljeni radnik i odgovorna osoba pravne osobe (članak 50. stavak 2.).

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

Članak 230.

Novčanom kaznom od 5.000,00 do 20.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj sindikat ili udruga sindikata više razine:

1) ako u roku od trideset dana od dana nastale promjene ne prijavi promjenu statuta, osoba ovlaštenih za zastupanje te prestanak djelovanja udruge (članak 180. stavak 2.)

2) ako svake četiri godine ne dostavi tijelu nadležnom za registraciju izvješće o održavanju sjednice najvišeg tijela udruge ili podatak o ukupnom broju članova udruge (članak 190. stavak 2.)

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

4) ako ne najavi štrajk (članak 205. stavak 3.)

5) ako započne štrajk prije provođenja postupka mirenja kada je takav postupak predviđen ovim Zakonom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnoga rješavanja spora o kojem su se stranke sporazumjele (članak 205. stavak 4.)

6) ako u pismu kojim se štrajk najavljuje, ne naznači razloge za štrajk ili mjesto ili dan ili vrijeme početka štrajka te način njegova provođenja (članak 205. stavak 6.)

7) ako odbije sudjelovati u postupku mirenja predviđenim ovim Zakonom (članak 206.).