

REPUBLIKA HRVATSKA
Ministarstvo rada i socijalne skrbi

NACRT

PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA
ZAKONA O RADU

Zagreb, siječanj 2003.

PRIJEDLOG ZAKONA O IMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU

I. USTAVNA OSNOVA ZA DONOŠENJE ZAKONA

Ustavna osnova za donošenje Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu sadržana je u članku 2. stavku 4. alineja 1. Ustava Republike Hrvatske ("Narodne novine", br. 41/01.-pročišćeni tekst i 55/01.).

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

Važeći Zakon o radu usvojen je u Hrvatskom saboru 17. svibnja 1995. i objavljen u Narodnim novinama br. 53/95. od 8. lipnja 1995. Zakon se primjenjuje od 1. siječnja 1996. Zakon je izmijenjen i dopunjen u dva navrata. Prva izmjena i dopuna objavljena je u Narodnim novinama, br. 17/01., a druga u Narodnim novinama, br. 82/01. Zbog kompleksnosti područja radnih odnosa koje se dotiče temeljnih ljudskih prava i sloboda i određuje pravce gospodarskog i društvenog razvoja u cjelini, u postupku donošenja važećeg Zakona sudjelovali su svi socijalni partneri uz intenzivnu suradnju s stručnjacima Međunarodne organizacije rada.

Cilj donošenja Zakona o radu i njegovih novela bio je da Zakon konceptualnim pristupom i usklađivanjem pojedinih instituta, korespondira sa suvremenim zapadno-europskim rješenjima u području radnih odnosa, da u uvjetima međunarodne konkurencije globalnog gospodarstva i trgovine učini Republiku Hrvatsku "prepoznatljivom" za područje gospodarske, financijske i ine suradnje, kao i za europske integrativne procese.

Zakon o radu sadržajno je usklađen s konvencijama Međunarodne organizacije rada kojih je Republika Hrvatska strankom, a slijedi i koncepciju propisa Europske unije čije su smjernice u potpunosti ili djelomično primijenjene kroz njegove odredbe. Dakle, razina prava utvrđenih Zakonom pripada visokim civilizacijskim i socijalnim standardima našeg vremena.

Hrvatsko radno zakonodavstvo, poput većine europskih zakonodavstava, izrađeno je s glavnim ciljem zaštite stabilnosti zaposlenja. Praksa i iskustva drugih država, a posebice država EU-a pokazuju da regulacija tržišta rada ima znatnog utjecaja na gospodarski rast i kreiranje novih poslova. Promjene u svijetu rada, osjetljivost tržišta rada na promjene u gospodarskom okruženju, sve veća otvorenost i povezanost na globalnom tržištu proizvoda i usluga, povećanje konvencionalne nezaposlenosti, otvaraju pitanja o dinamici i opsegu reformi na tržištu rada i u sustavu radnih odnosa, ne dovodeći u pitanje nužnost samih reformi.

Ozbiljni i stvarni rizik rastuće nezaposlenosti, osobito u uvjetima snažnih i brzih promjena u gospodarstvu, a onda i u svijetu rada, postaju rigidni propisi i na njima utemeljena praksa – oni su zaprekom gospodarske i socijalne dobrobiti. Istraživanja u zemljama OECD-a, primjerice, pokazala su da režim otkaza i neki drugi zakonom nametnuti instituti, (« zakonska zaštita zaposlenja» - EPL), imaju statistički značajni utjecaj na zaposlenost. Komparativne studije na razini 11 europskih zemalja

pokazale su da pretjerana regulacija rada i zapošljavanja znatno smanjuje realni rast tržnog sektora kao generatora zapošljavanja (Koedijik i Kramer, 1996.god.) i može biti velikom preprekom restrukturiranja gospodarstva (OECD, 1994. god.).

Analiza političkih aspekata regulative tržišta rada pokazala je da se restriktivna regulativa radnih odnosa održava zato što, navodno, pogoduje zaposlenima, a oni su brojniji od nezaposlenih (Sain-Paul, 1996.god.). Međutim, rigidna regulativa povećava troškove proizvodnje, povećava cijene i smanjuje realne zarade – šteti i zaposlenima.

Promjene u radnom zakonodavstvu su nužne. Svijet rada mijenja se bitno i snažno. Promjene u načinu proizvodnje i strukturi gospodarstva povećavaju konvencionalnu nezaposlenost, razvija se tercijarni sektor kojem ne odgovara radno-pravna regulativa iz sfere industrijskih odnosa, mijenja se pojam, struktura i organizacija mjesta rada, smanjuju se mogućnosti za trajni posao- « zanimanje za cijeli radni vijek», na neodređeno vrijeme.

Razvija se novo poduzetništvo – kvazi- poduzetništvo, kojeg karakterizira ovisnost «poduzetnika» od poslodavca (naručitelja), koncept rada ne obuhvaća samo ugovoreni rad za plaću, množe se različiti oblici samostalnog rada i definiciju rada odmiču od pojma konvencionalnog. Stoga je u Zakonu o radu potrebno doraditi pojedine radno-pravne institute, a konvencionalne institute potrebno je deregulirati radi veće slobode ugovaranja i veće autonomije subjekata radnih odnosa (fleksibilnost- prilagodljivost radnih odnosa i tržišta rada).

Promjene u svijetu rada mijenjaju, osim značajki, i sigurnost radnog mjesta. Napuštaju se rigidne formalne zapreke za slobodnim disponiranjem radnom snagom koje konzerviraju neproduktivnu zaposlenost, napose na razini poslodavca-poduzeća, onemogućavaju restrukturiranje, povećavaju opću nezaposlenost.

Fleksibilni oblici rada, privremeno zapošljavanje, zapošljavanje na određeno vrijeme, različiti oblici rada izvan konvencionalnog mjesta rada, daju mogućnost pravodobnog upravljanja okolnostima i pojavama na koje je nužno brzo i učinkovito reagirati. Fleksibilni oblici rada, nadalje znače i manje troškove, a manji troškovi omogućavaju brže reakcije na promjene na tržištu. S druge strane, prilagodljivost oblika rada pogoduje onima s obiteljskim obvezama, starijima, ženama i otvara im veće mogućnosti u svijetu rada.

Fleksibilnost u području rada i radnih odnosa znači zaposliti, prilagoditi, rasporediti i otpustiti suvišnu radnu snagu prema potrebama posla, osigurati mogućnost brze prilagodbe vanjskim kriterijima tržišta, napose zahtjevima kupaca, promjenama gospodarskog okruženja, održati konkurentnost kroz kontrolu troškova i jamstvo sve veće kvalitete proizvodnje, proizvoda i usluga.

Problemi nezaposlenosti u Europi u fokus rasprava postavili su i zakonsku zaštitu zaposlenja. Danas se nedvojbenim drži da neprilagođena zakonska zaštita zaposlenja povećava troškove poslovanja, vodi sklerotičnom gospodarstvu i povećava nezaposlenost. Stoga, zakonsku zaštitu zaposlenja valja deregulirati – redefinirati minimalne standarde zakonske zaštite zaposlenja.

Zakonska zaštita zaposlenja s gospodarskog aspekta predstavlja porez na obrtaj radne snage. Zbog njega će poslodavci, ako je previsok, nastojati izbalansirati fluktuacije u radnoj snazi – za vrijeme recesije će manje otpuštati, ali će i manje zaposliti tijekom gospodarske ekspanzije. Posljedice su usporen i otežan proces relokacije radne snage, sporija tranzicija, niže stope aktivnosti i manja zaposlenost, pojava segmentacije (dvojnosti) tržišta rada, veća nezaposlenost mladih.

Načelno, dvije su dimenzije zakonske zaštite zaposlenja, *otpremnine* kao transfer radnicima kod otkaza i administrativne restrikcije i *procedure* propisane kao posebne radnje kojih se poduzeće mora pridržavati kod otkaza (otkazni rokovi, programi vezani uz kolektivne otkaze sl.). Zajedno, predstavljaju veliki trošak kroz faktor vremena i novca, veći od samog nominalnog transfera radnicima.

Neprilagođena zakonska zaštita zaposlenja smanjuje fleksibilnost poduzeća ka optimalnoj zaposlenosti, a to vodi redukciji mobilnosti na tržištu rada. Povećavaju se troškovi, bilo kroz plaće ili otpremnine, bilo kroz zadržavanje neproduktivne zaposlenosti. Javlja se i deformacija u procesu kolektivnog pregovaranja povećavanjem pritiska na povećanje plaća iznad razine produktivnosti.

Neprilagođena zakonska zaštita zaposlenja vodi destrukciji poslova («job destruction») kad troškovi otpuštanja suviše radne snage određuju kritičnu razinu produktivnosti. Destrukcija poslova smanjuje mogućnost zaposlenja, povećava nezaposlenost i njezino trajanje, te tako utječe na kretanja nezaposlenosti i zaposlenosti.

Da bi bilo više usmjereno na radna mjesta («job creation») i hrvatsko tržište rada, baš kao i europsko, trebalo bi biti fleksibilnije, manje vezano restriktivnom regulativom kroz zakonodavstvo. Istodobno, mora zadržati određene socijalne vrijednosti i socijalnu zaštitu koje čine temeljne elemente europskog, ali i hrvatskog socijalnog modela.

Glavni uzroci nezaposlenosti u Hrvatskoj su u visini troškova rada, rigidnosti zakonske regulative radnih odnosa, nerazvijenosti sektora malih i srednjih poduzeća, nedovoljne mogućnosti odlučivanja o radnoj snazi (zapošljavanje/otpuštanje) i prilagodbe proizvodnim zahtjevima. Otpuštanja su skupa i komplicirana, a visoki troškovi otpuštanja obeshrabruju novo zapošljavanje i kod povećanih gospodarskih mogućnosti zbog poteškoća koje je razumno očekivati za slučaj smanjenja gospodarskih aktivnosti.

Hrvatska mora provesti reforme na tržištu rada i u sustavu radnih odnosa da bi smanjila poteškoće restrukturiranja poduzeća, potaknula nove investicije, kreiranje novih radnih mjesta, rast zaposlenosti i smanjenje nezaposlenosti.

Mnoštvo je empirijskih dokaza da zemlje s nižim troškovima restrukturiranja poduzeća imaju veći gospodarski rast, kreiraju više novih radnih mjesta i ubrzavaju rast zaposlenosti.

Hrvatska ima jedne od najduljih otkaznih rokova, ima «velikodušnije» otpremnine, vrlo rigidnu definiciju kolektivnih otkaza. Zato su troškovi restrukturiranja poduzeća vrlo visoki i ograničavaju kreiranje novih poslova i rast zaposlenosti, a povećavaju nezaposlenost.

Podaci u tabelama koji se odnose na Republiku Hrvatsku su naknadno napravljena simulacija prema metodologiji OECD-a, a za potrebe Vladinog Ureda za socijalno partnerstvo.

Svi ostali podaci su podaci OECD-a.

Tablica 1. Pokazatelji stupnja zaštite radnika u slučaju redovitih otkaza

	Uobičajene procedure kod otkaza ¹ (skala 0-3)	Odgoda početka otkaznog roka (u danima) ²	Otkazni rok Nakon			Otpremnina nakon			Definicija nepravednog otkaza ³ (skala 0-3)	Probni rad (razdoblje nemogućnosti podizanja tužbe - u mjesecima)	Kompenzacija za nepravedni otkaz nakon 20 g. rada (broj mj. plaća)	Mogućnost povratka na radno mjesto ⁴ (skala 0-3)
			9 mjesec i rada	4 godine rada	20 godina rada	9 mjesec i rada	4 godine rada	20 godina rada				
HRVATSKA	2	7	0,5	2	6	0	2	10	2	6	18	2
Češka	2	7	2	2,5	2,5	1	1	1	2	3	8	2
Estonija	2	1	2	2	4	2	2	4	1,5	1	6	3
Mađarska	1	13	1	1,2	3	0	1	5	0	3	10	2
Poljska	2	13	1	3	3	0	0	0	0	1,8	3	2
Slovačka	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	6	3
Slovenija	2	9	1	2	4	0	0,8	6,7	2	1,3	12	2
Austrija	2	9	1	1,2	2,5	0	2	9	1	1	15	1
Belgija	0,5	1,5	2	2,8	9	0	0	0	0	3,3	15	0
Francuska	1,8	12	1	2	2	0	0,4	2,7	1,5	1,6	15	0
Njemačka	2,5	17	1	1	7	0	0	0	2	6	24	1,5
Irska	1,5	4,5	0,3	0,5	2	0	0,2	2,2	0	12	24	1
Nizozemska	3	31	1	1	3	0	0	0	1,5	2	18	1
Švicarska	0,5	1	1	2	3	0	0	2	0	2	6	0
V. Britanija	1	2	0,2	0,9	2,8	0	0,5	2,4	0	24	8	0
Grčka	2	1	0,5	1,5	8	0,3	1	5,8	0,5	3	15,8	2
Italija	1,5	1	0,3	1,1	2,2	0,7	3,5	18	0	0,8	32,5	2
Portugal	2	21	2	2	2	3	4	20	2	2	20	2,5
Španjolska	2	1	1	1	1	0,5	2,6	12	2	2,5	22	0
Turska	2	1	1	2	2	0	4	20	0	2	26	0
Danska	0,5	1	1,8	3	4,3	0	0	1,5	0	1,5	12	1
Finska	1,8	11	1	2	6	0	0	0	1,5	4	12	0
Norveška	1,5	2	1	1	5	0	0	0	2,5	1	15	2
Švedska	2	15	1	3	6	0	0	0	2	6	32	1
SAD	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0,5
Kanada	0	1	0,5	0,5	0,5	0	0,2	1,3	0	3	..	1
Japan	1,5	3	1	1	0	0	1,5	4	2	..	26	2

¹ 1=poslodavac mora radniku dostaviti otkaz s obrazloženjem u pismenom obliku; 2=poslodavac mora obavijestiti treću stranu (npr. radničko vijeće) o otkazu; 3=poslodavac mora dobiti dopuštenje za otkaz od treće strane

² metodologija uzima u obzir sljedeće procedure i za njih potrebno vrijeme: 6 dana ako je prije otkaza potrebno upozorenje, 1 dan za usmeni otkaz ili izravnu dostavu otkaza radniku, 2 dana ako otkaz treba biti poslan poštom i 3 dana ako otkaz treba poslati kao preporučeno pismo

³ 0=kad je radnikova sposobnost ili poslovni višak dovoljan razlog za otkaz; 1=kad dob ili staž mogu imati utjecaja na to koga otpustiti; 2=kad otkaz može nastupiti tek nakon provedbe prekvalifikacije ili transfera na drugo radno mjesto; 3=kad radnikova sposobnost ne može biti razlog otkaza

⁴ 1=rijetko se radnici vraćaju na radno mjesto; 2= prilično često se vraćaju na radno mjesto; 3= uvijek se vraćaju na radno mjesto

Tablica 2. Regulatorna vezana uz privremeno zapošljavanje

	Ugovori na određeno vrijeme			Agencije za privremeno zapošljavanje (TWA ⁵)		
	Slučajevi u kojima se mogu koristiti (osim uobičajenih objektivnih razloga ⁶) (skala 0-3) ⁷	Maksimalan broj uzastopnih ugovora	Maksimalno ukupno trajanje uzastopnih ugovora (u mjesecima)	Vrste poslova koje agencija može obavljati (skala 0-4) ⁸	Postojanje ograničenja broja uzastopnih ugovora (da/ne)	Maksimalno ukupno trajanje uzastopnih ugovora (u mjesecima)
HRVATSKA	1	nema ograničenja	36
Češka	2,5	nema ograničenja	nema ograničenja	4	ne	nema ograničenja
Estonija	1	nema ograničenja	60	4	ne	nema ograničenja
Mađarska	2,5	nema ograničenja	60	4	ne	nema ograničenja
Poljska	3	2	nema ograničenja	4	da	nema ograničenja
Slovačka	1	nema ograničenja	36	4	ne	nema ograničenja
Slovenija	2,5	nema ograničenja	36	4	ne	nema ograničenja
Austrija	2,5	1,5	nema ograničenja	3	da	nema ograničenja
Belgija	2	4	30	2	da	15
Francuska	1	2	18	2	da	18
Njemačka	2,5	4	24	3	da	12
Irska	3	nema ograničenja	nema ograničenja	4	ne	nema ograničenja
Nizozemska	3	3	nema ograničenja	3,5	da	42
Švicarska	3	1,5	nema ograničenja	4	ne	nema ograničenja
V. Britanija	3	nema ograničenja	nema ograničenja	4	ne	nema ograničenja
Grčka	0	2,5	nema ograničenja	0
Italija	1	2	15	1	da	nema ograničenja
Portugal	2	3	30	2	da	9
Španjolska	1	3	36	2	da	6
Turska	0	1,5	nema ograničenja	0
Danska	3	1,5	nema ograničenja	4	ne	nema ograničenja
Finska	1	1,5	nema ograničenja	4	ne	nema ograničenja
Norveška	1	1,5	nema ograničenja	3	da	24
Švedska	2,5	nema ograničenja	12	4	ne	12
SAD	3	nema ograničenja	nema ograničenja	4	ne	nema ograničenja
Kanada	3	nema ograničenja	nema ograničenja	4	ne	nema ograničenja
Japan	2,5	2,5	nema ograničenja	2	da	36

⁵ Temporary work agencies⁶ uobičajeni objektivni razlozi za korištenje ugovora na određeno vrijeme su: sezonski poslovi, zamjena privremeno nenazočnog radnika, privremeno povećanje opsega poslova, posebni poslovni pothvati⁷ 0=samo objektivni razlozi; 1=slučajevi iznimne potrebe poslodavca ili zaposlenika; 2=kada iznimna potreba postoji i kod poslodavca i kod zaposlenika; 4=nema ograničenja⁸ 0=nije dopušteno postojanje agencija; od 1 do 3 – ovisno o obujmu i vrsti ograničenja; 4= nema ograničenja

Tablica 3. Regulatorna vezana uz kolektivno otkazivanje⁹

	Definicija kolektivnog otkaza (skala 0-4) ¹⁰	Dodatne potrebne obavijesti (skala 0-2) ¹¹	Dodatna odgađanja početka otkaznog roka (u danima)	Ostali dodatni troškovi poslodavaca (skala 0-2) ¹²
HRVATSKA	4	2	90	1
Češka	4	2	83	0
Estonija	3	2	46	1
Mađarska	3	2	47	0
Poljska	3	1	32	2
Slovačka	2	2	60	1,5
Slovenija	4	2	45	1,5
Austrija	4	1	21	1
Belgija	3	2	44	1
Francuska	3	0	22	1
Njemačka	3	1	28	1
Irska	3	1	18	0
Nizozemska	2	1	30	1
Švicarska	3	2	29	1
V. Britanija	2	1,5	57	0
Grčka	4	1	19	1
Italija	4	1,5	44	1
Portugal	4	0,5	65	1
Španjolska	3	1	29	1
Turska	3	1	29	0
Danska	3	2	29	0
Finska	3	1	32	0
Norveška	3	1,5	28	0
Švedska	4	2	113	0
SAD	1	2	59	0
Kanada	1	2	111	0
Japan	2	1	0	0

Izvori: OECD- *Employment Outlook*, Paris, 2000., str. 55; World Bank- *Labor, Employment and Social Policies in the EU Enlargement Process*, Washington, 2002. ; Zakon o radu, 2001.

⁹ obuhvaća pokazatelje koji impliciraju razlike u procedurama i regulatorni kolektivnog otkaza u odnosu na regulatornu pojedinačnih otkaza

¹⁰ 0=nema posebne regulative vezane za kolektivne otkaze u odnosu na regularne otkaze; 1=ako se kolektivni otkaz odnosi na ≥ 50 otkaza; 2=ako se kolektivni otkaz odnosi na ≥ 20 otkaza; 3= ako se kolektivni otkaz odnosi na ≥ 10 otkaza; 4= ako se kolektivni otkaz odnosi na manje od 10 otkaza

¹¹ odnosi se na dodatne obveze obavješćivanja radničkog vijeća, službe za zapošljavanje ili nekog drugog nadležnog tijela o kolektivnom otkazu

¹² odnosi se na obvezu davanja dodatne otpremnine u slučaju kolektivnog otkaza te na program zbrinjavanja i prekvalifikacije radnika. 0=ništa od navedenog nije obveza poslodavca; 1=poslodavac mora izvršiti jednu od navedenih obveza; 2=poslodavac mora izvršiti obje navedene obveze

Tablica 4. Agregirani pokazatelji rigidnosti radnog zakonodavstva¹³

	Regulativa vezana za trajno zapošljavanje (skala 0-6)		Regulativa vezana za privremeno zapošljavanje (skala 0-6)		Regulativa vezana za kolektivne otkaze (skala 0-6)		Indeks zakonske zaštite zaposlenja – EPL Index ¹⁴ (skala 0-6)	
	Indeks ¹⁵	Rang	Indeks ¹⁶	Rang	Indeks ¹⁷	Rang	Indeks	Rang
HRVATSKA	2,8	19	3,9	25	5	27	3,6	26
Češka	2,8	19	0,5	5	4,3	23	2,1	9
Estonija	3,1	25	1,4	12	4,1	20	2,6	17
Mađarska	2,1	8	0,6	6	3,4	15	1,7	7
Poljska	2,2	10	1	10	3,9	18	2	8
Slovačka	2,6	14	1,4	12	4,4	24	2,4	15
Slovenija	2,9	24	0,6	6	4,9	26	2,3	12
Austrija	2,6	14	1,8	15	3,3	13	2,3	12
Belgija	1,5	5	2,8	19	4,1	20	2,5	16
Francuska	2,3	11	3,6	23	2,1	3	2,8	21
Njemačka	2,8	19	2,3	18	3,1	10	2,6	17
Irska	1,6	6	0,3	1	2,1	3	1,1	3
Nizozemska	3,1	25	1,2	11	2,8	7	2,2	11
Švicarska	1,2	4	0,9	8	3,9	18	1,5	5
V. Britanija	0,8	2	0,3	1	2,9	9	0,9	2
Grčka	2,4	12	4,8	26	3,3	13	3,5	24
Italija	2,8	19	3,8	24	4,1	20	3,4	23
Portugal	4,3	27	3	21	3,6	17	3,7	27
Španjolska	2,6	14	3,5	22	3,1	10	3,1	22
Turska	2,6	14	4,9	27	2,4	5	3,5	24
Danska	1,6	6	0,9	8	3,1	10	1,5	5
Finska	2,1	8	1,9	16	2,4	5	2,1	9
Norveška	2,4	12	2,8	19	2,8	7	2,6	17
Švedska	2,8	19	1,6	14	4,5	25	2,6	17
SAD	0,2	1	0,3	1	2	2	0,7	1
Kanada	0,9	3	0,3	1	3,4	15	1,1	3
Japan	2,7	18	2,1	17	1,5	1	2,3	12

Izvori: OECD- "Employment Outlook", Paris, 2000., str. 55; World Bank- "Labor, Employment and Social Policies in the EU Enlargement Process", Washington, 2002. ; Zakon o radu, 2001.

¹³ Svi indeksi poprimaju vrijednost između 0-6 (veća vrijednost indeksa označava veću rigidnost zakonodavstva)

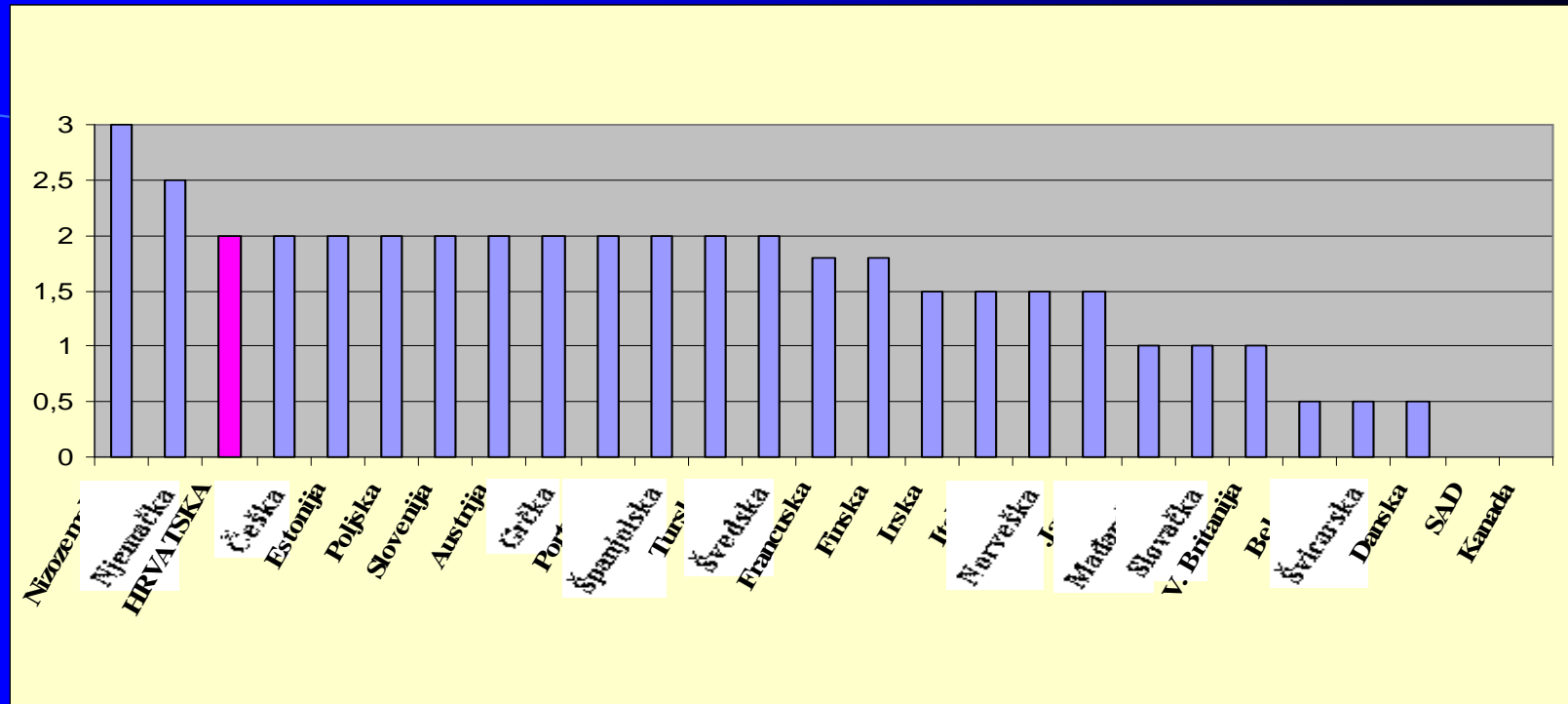
¹⁴ Employment Protection Legislation Index – ponderirani prosjek indikatora koji se odnose na trajno zapošljavanje, privremeno zapošljavanje i kolektivne ugovore

¹⁵ izračunava se tako da se indikator iz tablice 1. pridružuju vrijednostima od 0-6 i zatim ponderiraju prema metodologiji OECD-a za izračunavanje EPL indeksa

¹⁶ izračunava se tako da se indikator iz tablice 2. pridružuju vrijednostima od 0-6 i zatim ponderiraju prema metodologiji OECD-a za izračunavanje EPL indeksa

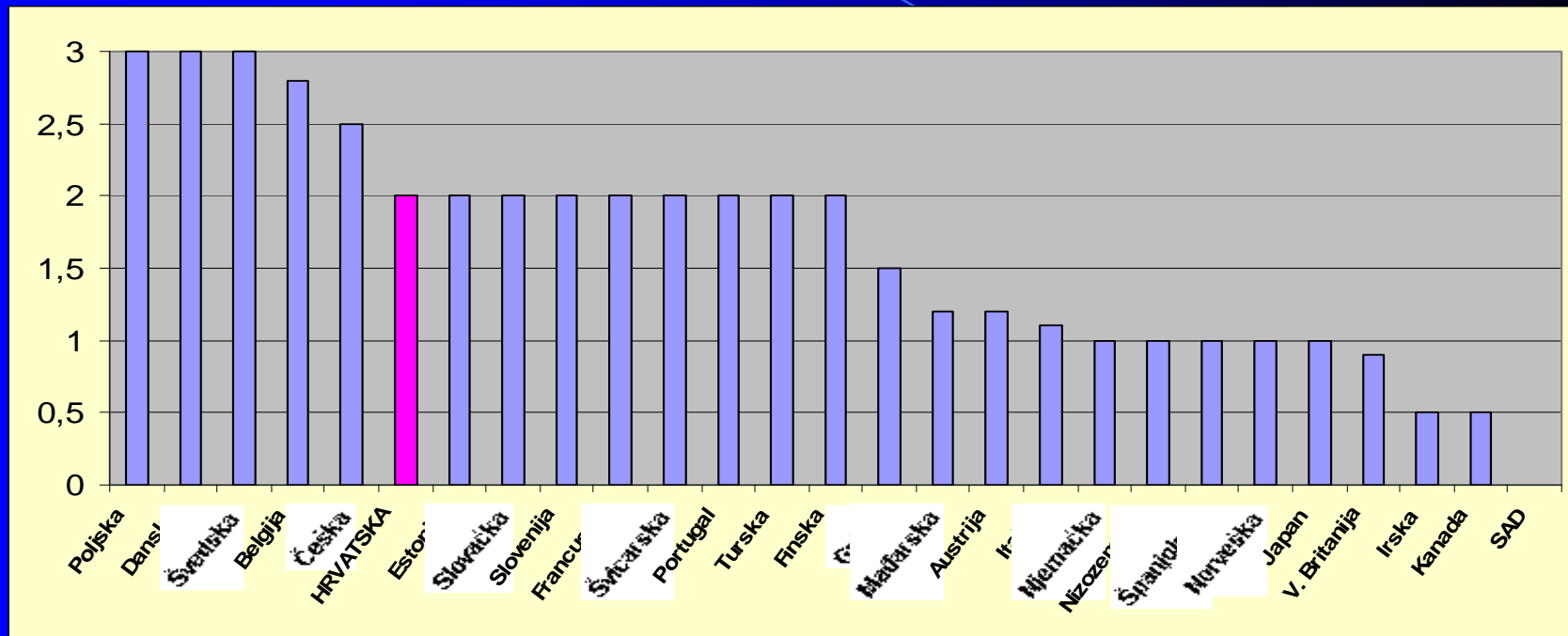
¹⁷ izračunava se tako da se indikator iz tablice 3. pridružuju vrijednostima od 0-6 i zatim ponderiraju prema metodologiji OECD-a za izračunavanje EPL indeksa

Uobičajene procedure kod otkaza



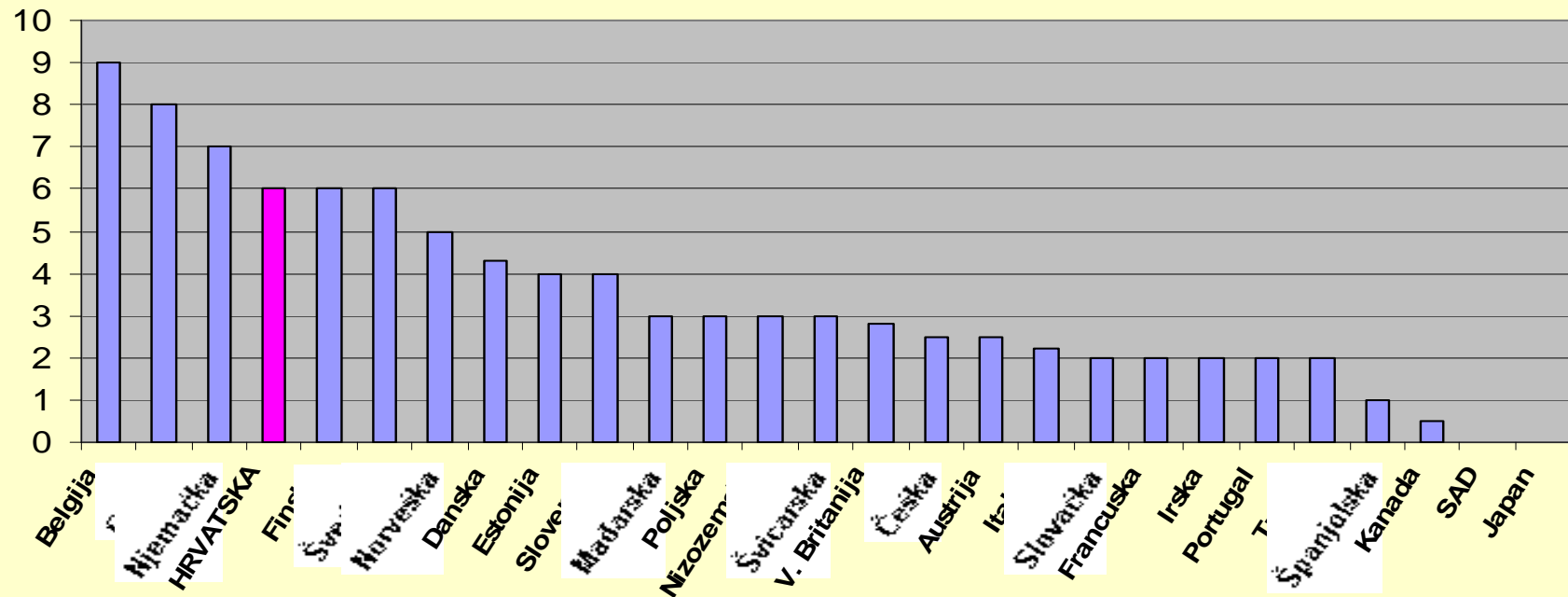
Izvor: OECD- *Employment Outlook*, Paris, 2000., str. 55; World Bank- *Labor, Employment and Social Policies in the EU Enlargement Process*, Washington, 2002. ; Zakon o radu, 2001

Otkazni rokovi nakon 4 godine rada (u mjesecima)



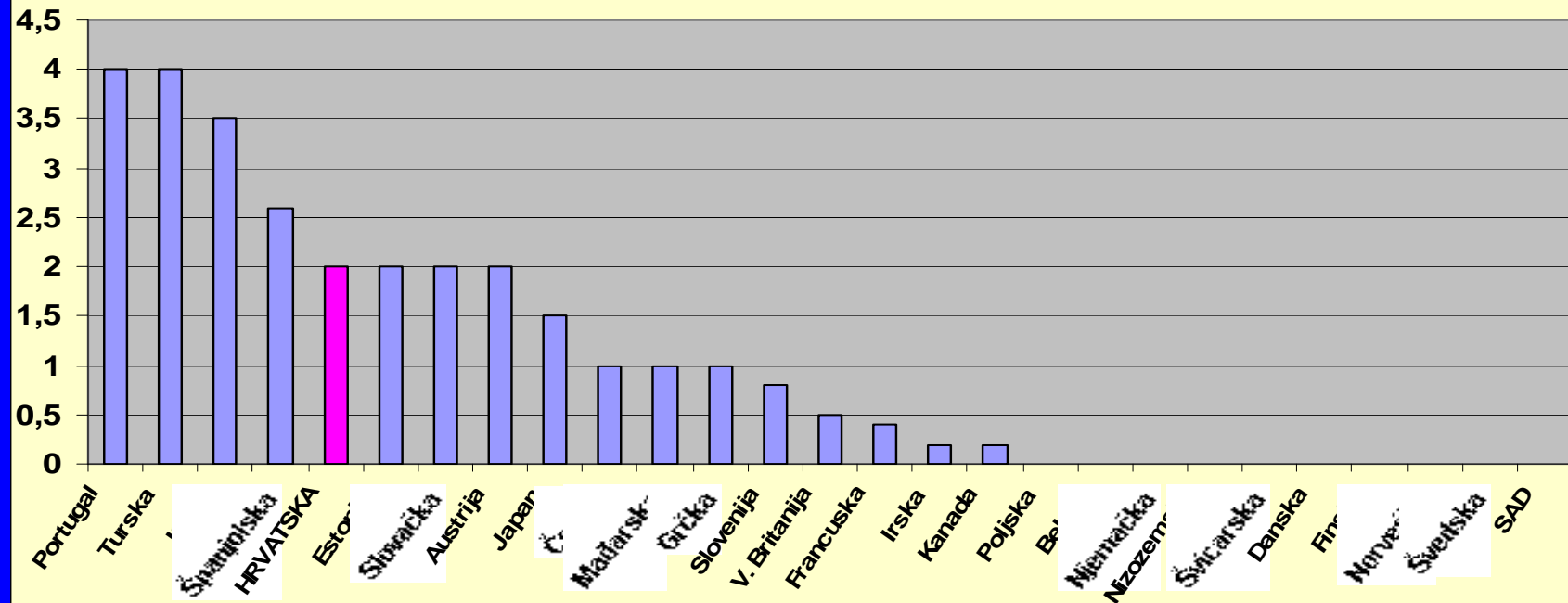
Izvor: Ibidem

Otkazni rokovi nakon 20 godina rada (u mjesecima)



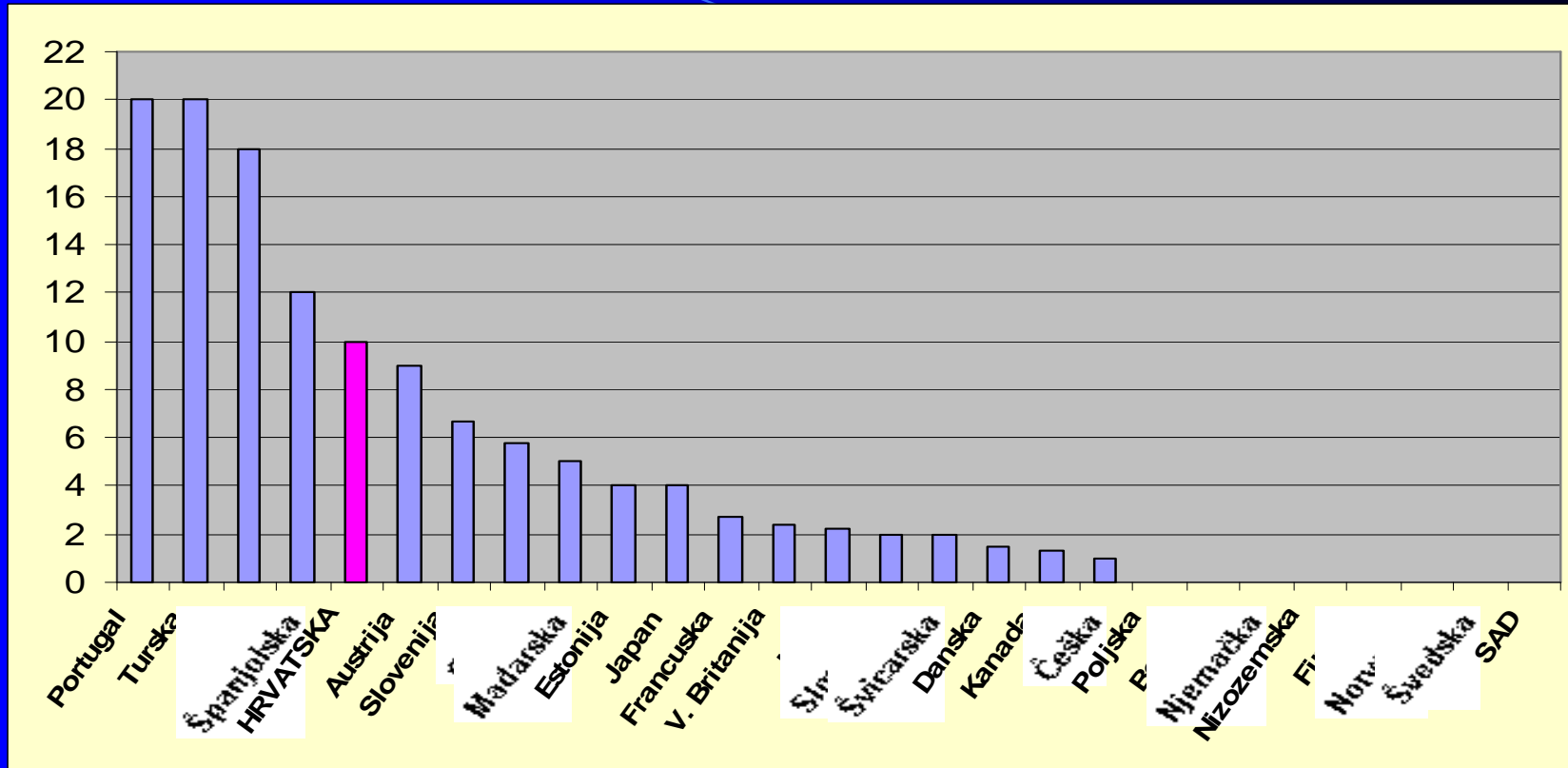
Izvor: Ibidem

Otpremnine nakon 4 godine rada



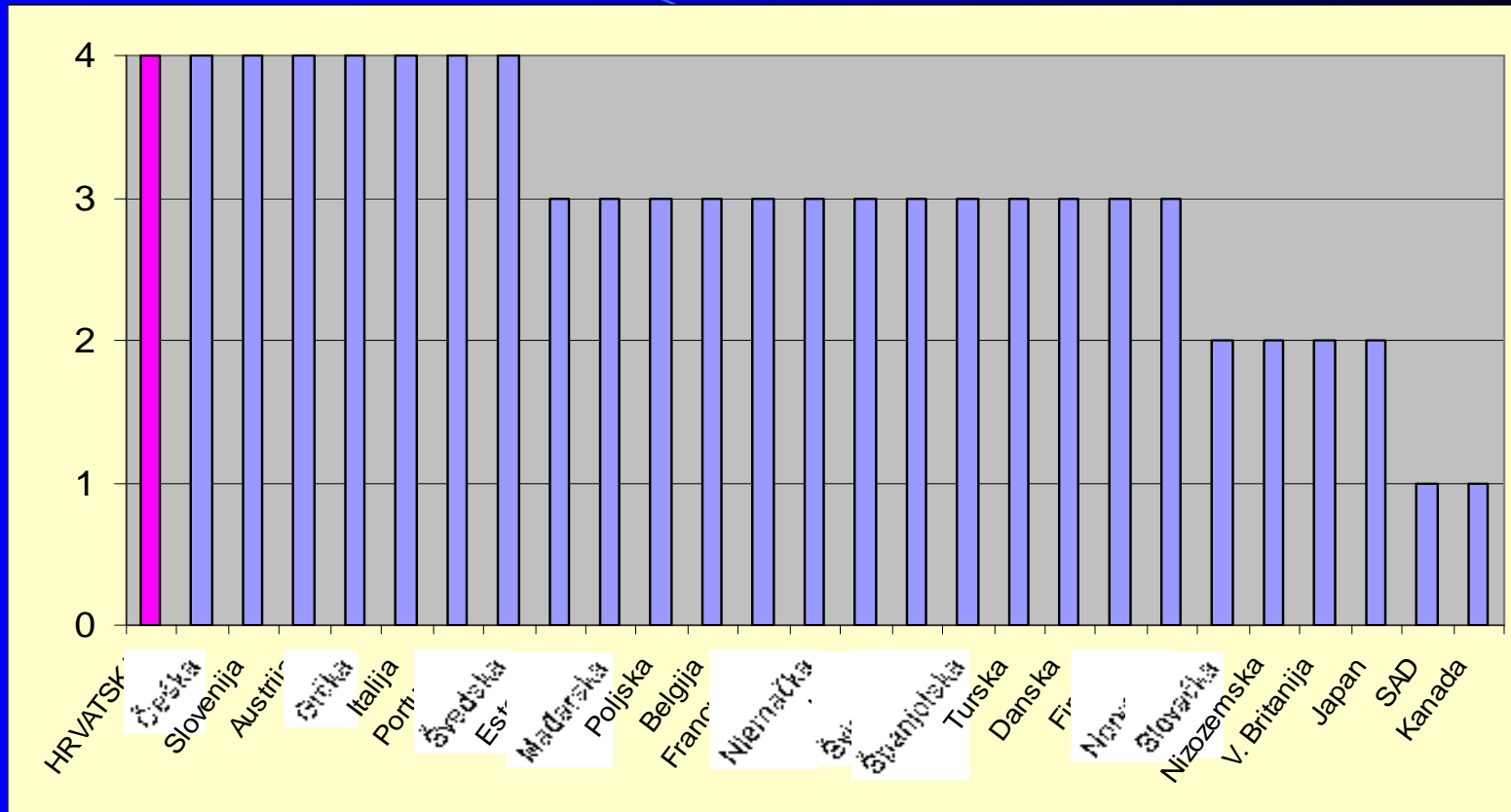
Izvor: Ibidem

Otpremnine nakon 20 godina rada



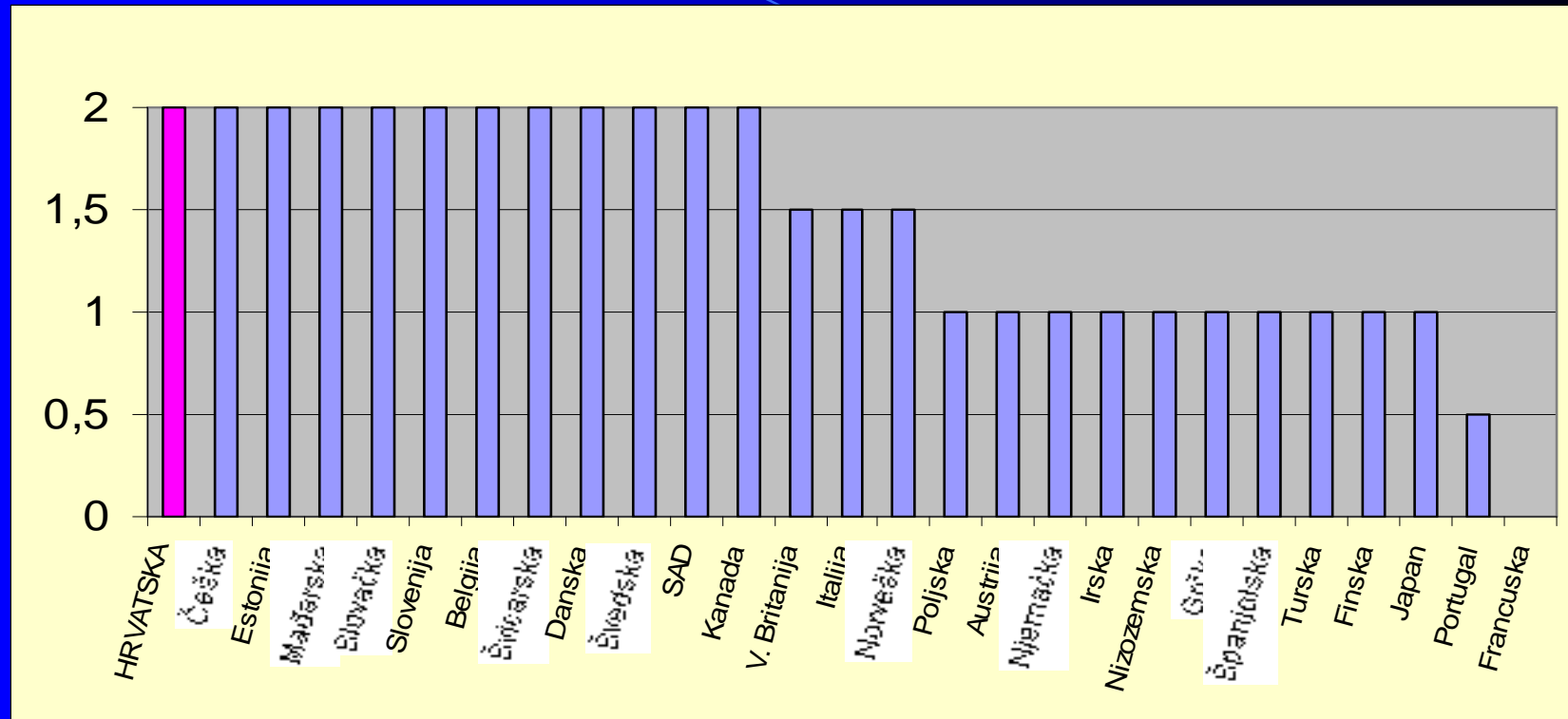
Izvor: Ibidem

Definicija kolektivnog otkaza



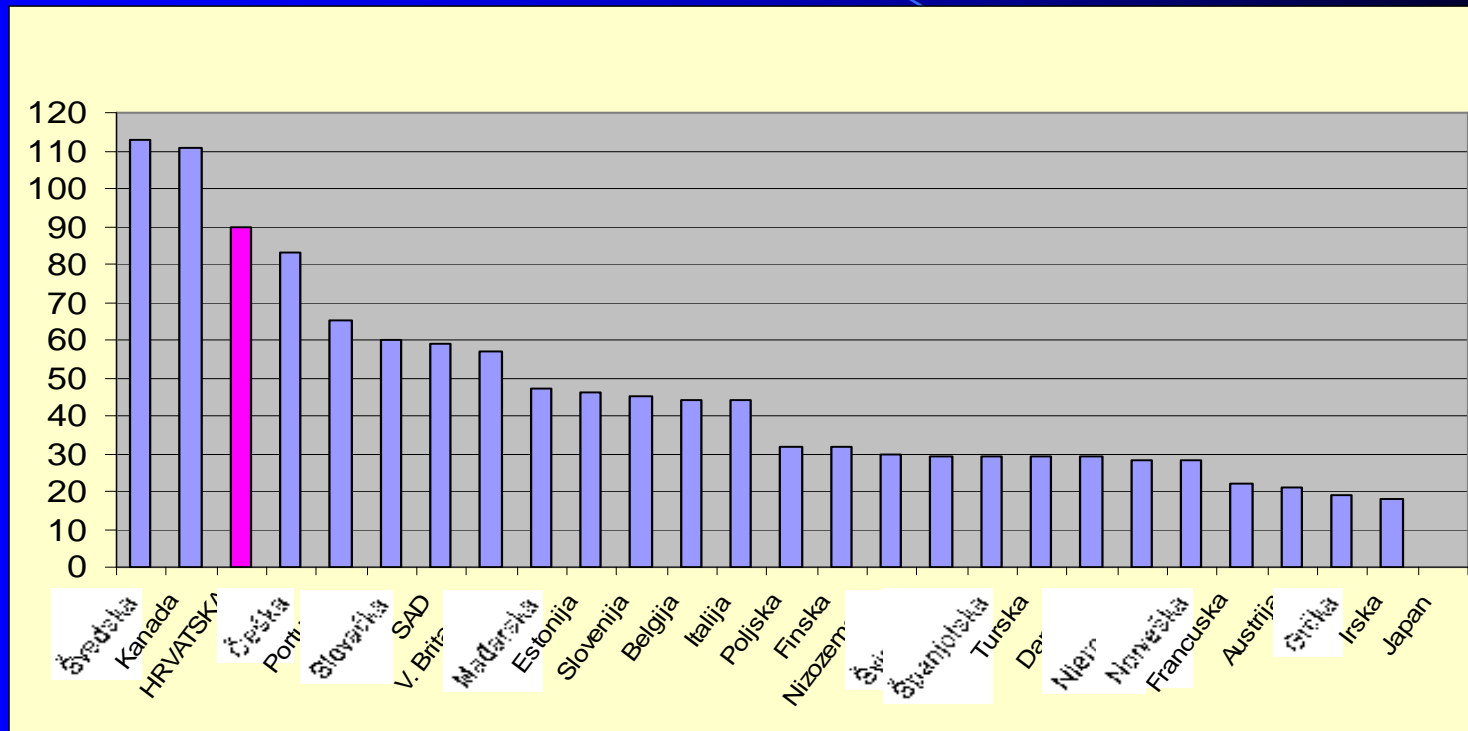
Izvor: Ibidem

Dodatne potrebne obavijesti



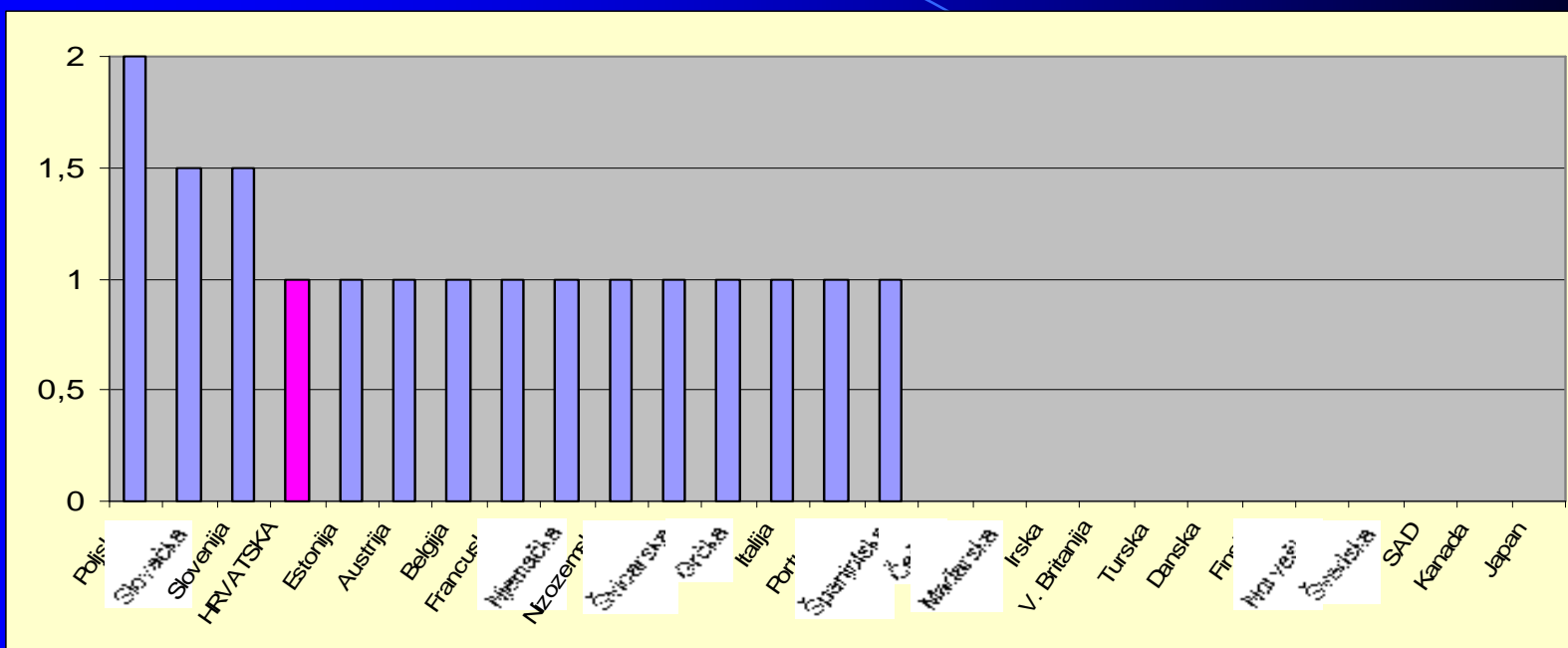
Izvor: Ibidem

Dodatna odgađanja početka otkaznog roka (u danima)



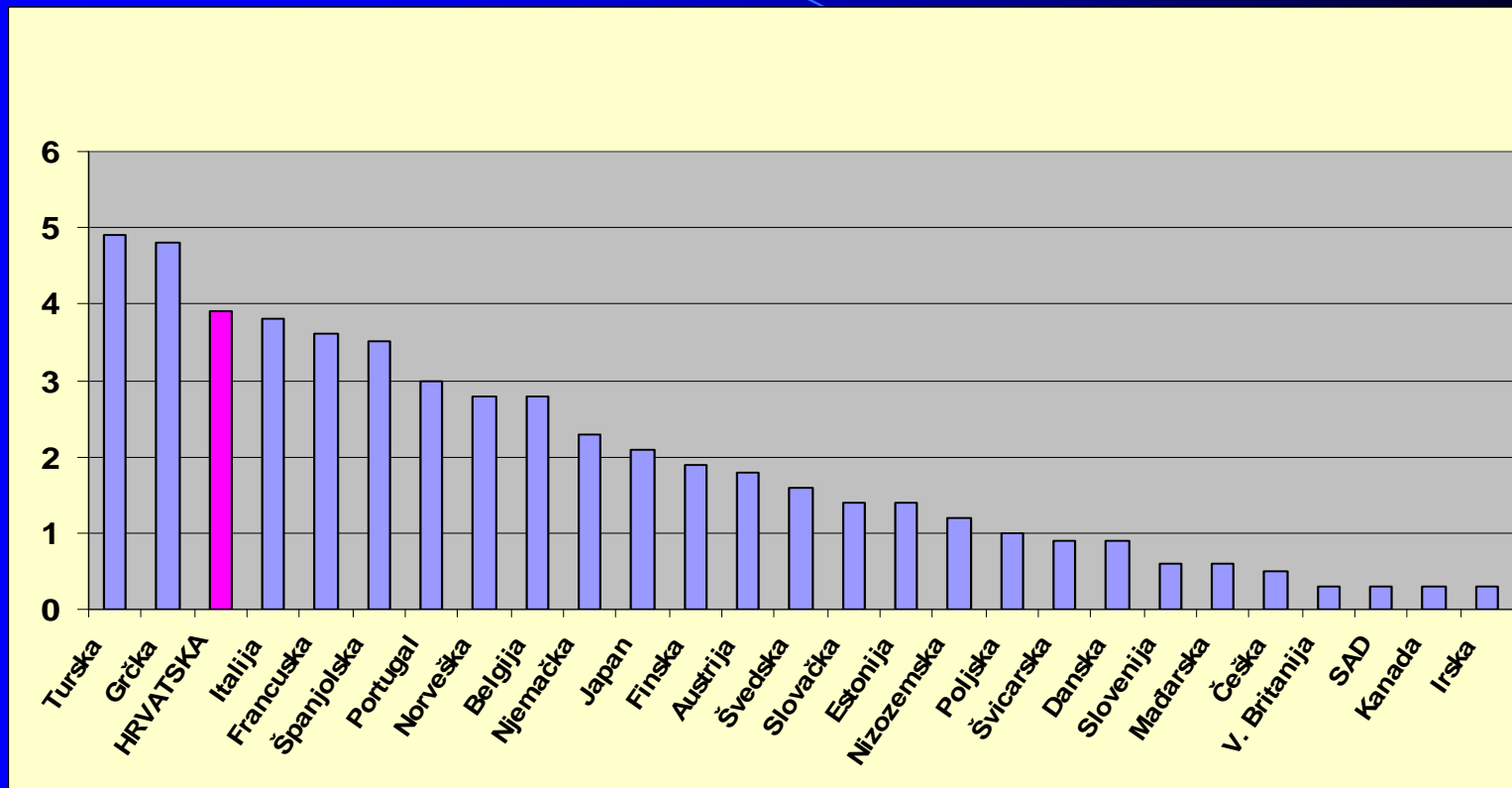
Izvor: Ibidem

Ostali dodatni troškovi poslodavaca



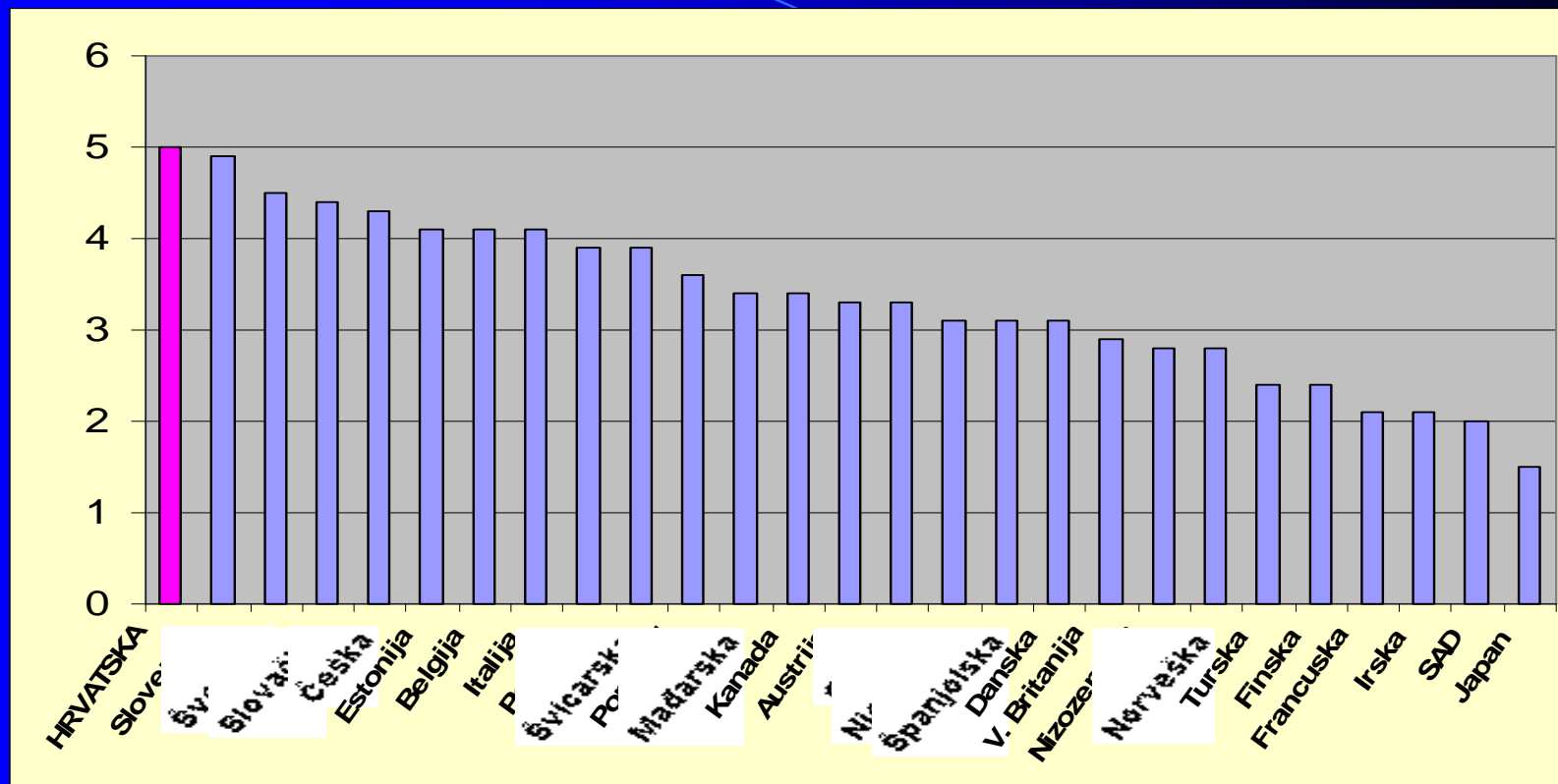
Izvor: Ibidem

Indeks rigidnosti regulative vezane za privremeno zapošljavanje



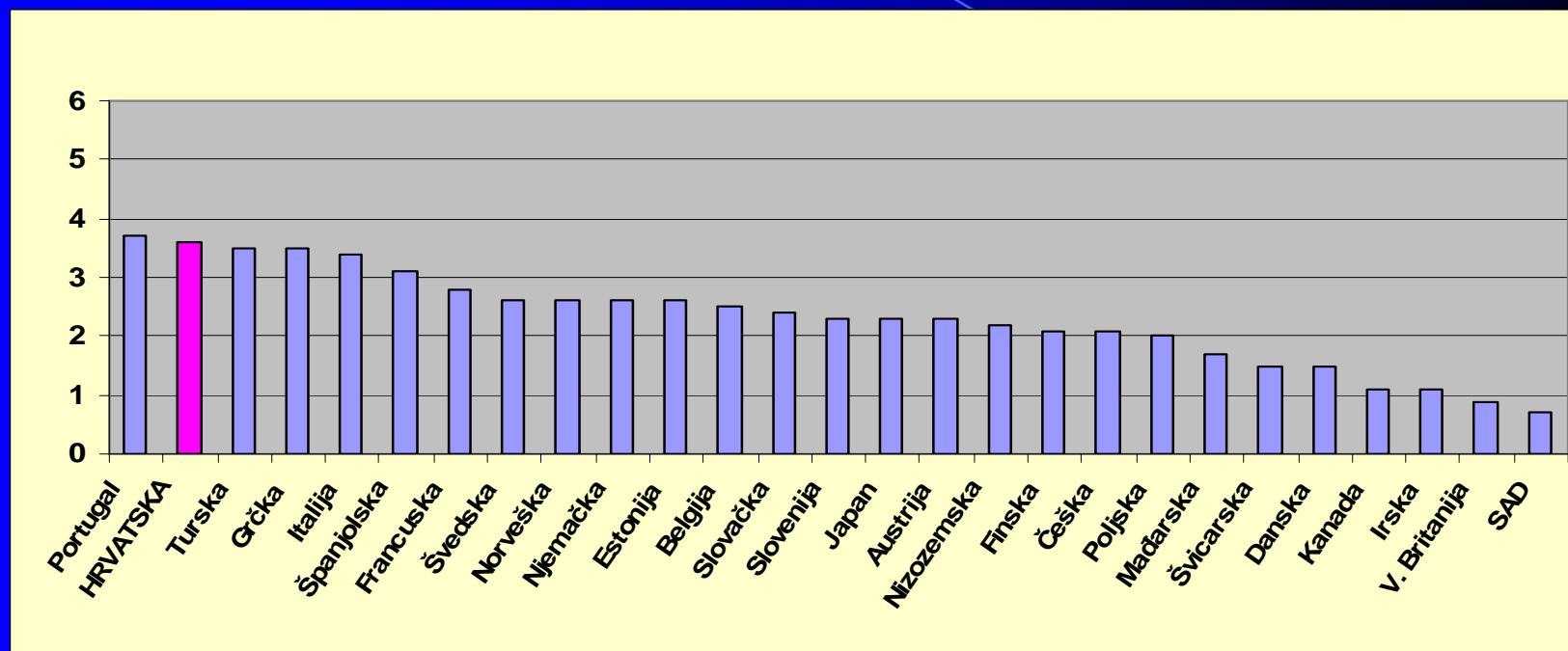
Izvor: Ibidem

Indeks rigidnosti regulative vezane za kolektivne otkaze



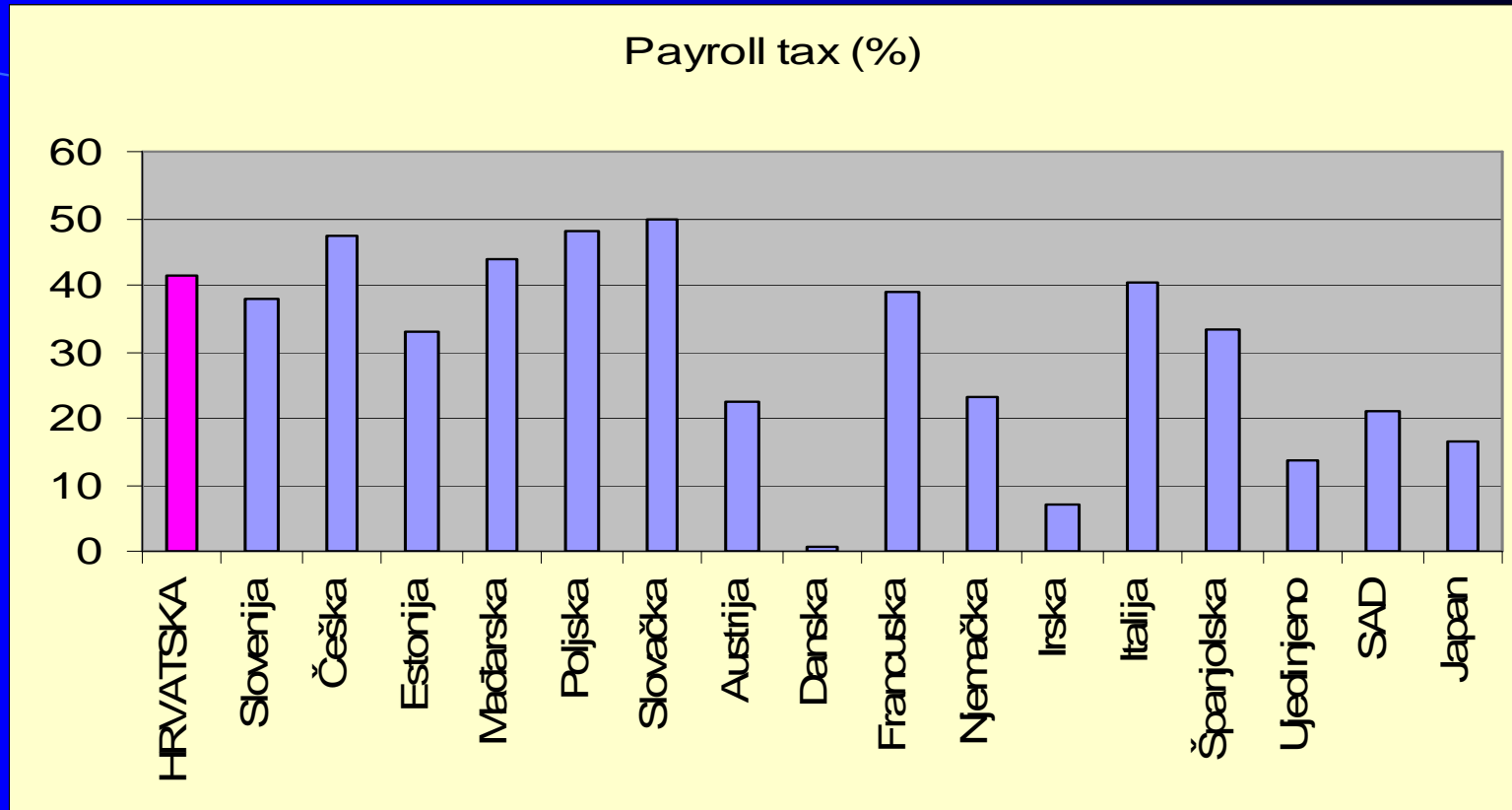
Izvor: Ibidem

Indeks zakonske zaštite zaposlenja - EPL Index



Izvor: Ibidem

Ukupno opterećenje dohotka



Hrvatska mora troškove restrukturiranja poduzeća uskladiti sa standardima uspješnih europskih gospodarstava. Mora, također, usporediti i uskladiti elemente zakonske zaštite zaposlenja s drugim europskim zemljama, napose vodećim tranzicijskim zemljama i europskim gospodarstvima s niskom stopom nezaposlenosti.

Konkurentnost hrvatskog gospodarstva, gospodarski rast i rast zaposlenosti uvelike ovise o prilagodbi i promjeni hrvatskog tržišta rada. Fleksibilnost tržišta rada također je važna u pridruživanju Hrvatske EU. Bez reforme rigidnog tržišta rada, hrvatsko će gospodarstvo teško postizati rast koji osigurava usklađenost njezinog gospodarstva s europskim. Europska unija zahtjeva, prema kriterijima iz Kopenhagena, da zemlje koje imaju ambicije pridružiti se EU razviju funkcionirajuće tržišno gospodarstvo i sposobnost suočavanja s pritiskom konkurencije i tržišnih zakonitosti u okviru EU.

Povećanje fleksibilnosti hrvatske radne snage kroz novele radnog zakonodavstva samo je jedan dio promjena potreban kako bi se omogućilo hrvatskim radnicima i poslodavcima da budu konkurentni u odnosu na najbolje na svijetu. Drugi važni aspekti ove transformacije su reforma obrazovanja, osposobljavanje, porezna politika, mirovinska i zdravstvena reforma, bolji menadžment i korporacijsko upravljanje, te poboljšanja u infrastrukturi.

Slijedom iznijetog novelom Zakona o radu žele se postići kompromis između fleksibilnosti tržišta rada i sigurnosti radnog mjesta tako da bude na korist radnicima, poslodavcima i nacionalnom gospodarstvu. Veća konkurentna sposobnost Hrvatske dugoročno značit će više novih radnih mjesta, povećanje zaposlenosti, smanjenje siromaštva i jačanje socijalne sigurnosti.

Uz to Zakon se sadržajno usklađuje s propisima Europske unije koji su ujedno i sredstvo za postizanje prethodno navedenih ciljeva. Propisi Europske unije s kojima se u novelama Zakona hrvatsko zakonodavstvo usklađuje su:

Smjernica Vijeća 93/104/EC od 23. studenog 1993.g. koja se odnosi na određene aspekte organizacije radnog vremena

Smjernica Vijeća 1999/70/EC od 28. srpnja 1999.g. koja se odnosi na Okvirni dogovor o radu na određeno vrijeme zaključen između ETUC-a, UNICE i CEEP-a

Smjernica Vijeća 91/533/EEC od 14. listopada 1991.g. o obvezi poslodavca da obavijesti radnike o uvjetima koji se primjenjuju na ugovor ili radni odnos

Smjernica Vijeća 98/59/EC od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakona država članica koji se odnose na kolektivne otkaze

Smjernica Vijeća 2000/78/EC od 27. studenog 2000.g. kojom se uspostavlja opći okvir za jednak tretman u zaposlenju i zvanju

Smjernica Vijeća 97/80/EC od 15. prosinca 1997.g. o teretu dokazivanja u slučajevima diskriminacije na temelju spola

Smjernica Vijeća 76/207/EEC od 9. veljače 1976.g. o primjeni načela jednakog tretmana muškaraca i žena u odnosu na pristup zaposlenju, stručnoj izobrazbi i napredovanju, i uvjetima rada

Smjernica Vijeća 2000/43/EC od 29. lipnja 2000. kojom se primjenjuje načelo jednakog tretmana osoba bez obzira na njihovu rasu ili etničko podrijetlo

Rezolucija Vijeća od 29. svibnja 1990. o zaštiti dostojanstva žena i muškaraca na poslu

Rezolucija Europskog Parlamenta od 11. lipnja 1986.g. o nasilju protiv žena.

Prijedlogom Zakona uređuju se slijedeće pitanja:

- zaštita prava osobe koja traži zaposlenje i radnika u slučaju diskriminacije,
- novo uređenje instituta ugovora o radu na određeno vrijeme,
- ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada,
- zaštita dostojanstva radnica i radnika,
- promjena nadležnosti i postupka za odobravanje noćnog rada žena,
- proširenje prava na rad s polovicom radnog vremena u sklopu zaštite majčinstva,
- skraćivanje prava na mirovanje radnog odnosa,
- način utvrđivanja najniže plaće,
- pojam "malog poslodavca" i postupak otkazivanja,
- utvrđivanje najmanjeg trajanja otkaznog roka,
- utvrđivanje najnižih iznosa otpremnine,
- novo uređenje izrade programa zbrinjavanja viška radnika,
- proširenje ovlasti sindikalnog povjerenika kada kod poslodavca nije imenovano radničko vijeće,
- novi kriteriji za sudjelovanje radnika u nadzornom odboru poslodavca,
- pojednostavljenje registracije udruga,
- rad agencija za privremeno zapošljavanje,
- ukidanje instituta radne knjižice,
- ukidanje prava na mirovanje radnog odnosa zastupnika i dužnosnika,
- usklađenje s posebnim propisima koji uređuju zaštitu hrvatskih radnika koji rade u inozemstvu,
- terminološko ujednačavanje i usklađenje s novim propisima donešenim u razdoblju od zadnje izmjene.

III. OCJENA I IZVORI POTREBNIH SREDSTAVA ZA PROVOĐENJE ZAKONA

Sredstva za ostvarenje prava utvrđenih Zakonom o radu, uz određene iznimke, ne osiguravaju se iz državnog proračuna Republike Hrvatske, pa ni predloženi Zakon neposredno ne dovodi do povećanja rashoda Državnoga proračuna.

IV. TEKST PRIJEDLOGA ZAKONA, S OBRAZLOŽENJEM

Sukladno Poslovniku Zastupničkog doma Hrvatskog sabora ovaj Prijedlog zakona sadrži tekst Prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, s obrazloženjem.

V. TEKST ODREDBI VAŽEĆEG ZAKONA KOJE SE MIJENJAJU, ODNOSNO DOPUNJUJU

Ovom Prijedlogu zakona priložen je tekst odredbi Zakona o radu ("Narodne novine", br. 38/95., 54/95., 65/95., 17/01. i 82/01.) koje se mijenjaju odnosno dopunjuju. S obzirom na brojne izmjene Zakona tekst odredbi daje se u pročišćenom obliku.

**PRIJEDLOG
ZAKONA O IMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU**

Članak 1.

U Zakonu u radu ("Narodne novine", br. 38/95., 54/95., 65/95., 17/01. i 82/01.) u članku 2. unutar zgrade prva riječ: "radnik" zamjenjuje se riječju:"zaposlenik", a iza riječi:"spola" dodaju se riječi:"spolnog opredjeljenja,".

Iza stavka 1. dodaju se stavci 2. i 3. koji glase:

"(2) Nejednakim postupanjem ne smatra se postupanje koje opravdava vrsta i priroda posla, odnosno postupanje u skladu s posebnim mjerama zaštite ili pomoći utvrđenim ovim Zakonom ili drugim propisom.

(3) Ako osoba koja traži zaposlenje odnosno radnik u slučaju spora iznese činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio protivno odredbi stavka 1. ovoga članka, na poslodavcu je teret dokazivanja da nije bilo nejednakog postupanja odnosno da je postupio u skladu s odredbom stavka 2. ovoga članka."

Članak 2.

U članku 3. stavak 2. briše se.

Dosadašnji stavci 3. i 4. postaju stavci 2. i 3.

Članak 3.

U članku 8. dodaje se stavak 2. koji glasi:

"(2) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno ili na određeno vrijeme."

Članak 4.

Članak 10. mijenja se i glasi:

"(1) Trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme određuje se kalendarski ili na drugi odgovarajući način.

(2) Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, osim u slučaju zamjene privremeno nenazočnog radnika ili ako je to zakonom ili kolektivnim ugovorom dopušteno.

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

(4) Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena utvrđenoga tim ugovorom.

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

Članak 5.

U članku 11. dodaje se novi stavak 5. koji glasi:

"(5) Poslodavac je dužan radniku uručiti kopiju prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručjenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početka rada."

Dosadašnji stavci 5. i 6. postaju stavci 6. i 7.

Članak 6.

Iza članka 12.a dodaje se naslov: "Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada" i članak 12.b koji glasi:

"Članak 12.b

(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu za obavljanje poslova kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca, osim uglavaka iz članka 12. stavka 1. točke 1. do 8. ovoga Zakona mora sadržavati i dodatne uglavke o:

1. trajanju redovitog radnog tjedna,
2. dnevnom, tjednom ili mjesečnom vremenu obvezne nazočnosti radnika na mjestu rada,
3. rokovima, vremenu i načinu nadzora rada i kvalitete obavljanja poslova radnika,
4. strojevima, alatima i opremi za obavljanje posla koju je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati,
5. uporabi vlastitih strojeva, alata i druge opreme radnika i naknadi troškova u svezi s time,
6. naknadi drugih troškova radniku vezanih uz obavljanje poslova,
7. načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika.

(2) Na ugovor iz stavka 1. ovoga članka odgovarajuće se primjenjuje odredba članka 12. stavka 2. ovoga Zakona.

(3) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne može se sklopiti za obavljanje poslova iz članka 32. stavka 1. ovoga Zakona, te drugih poslova za koje je to utvrđeno ovim ili drugim zakonom.

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

(5) Na ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o rasporedu radnog vremena, skraćenom radnom vremenu, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu, stanci, dnevnom odmoru, tjednom odmoru, plaćenom dopustu osim za slučaj sklapanja braka, poroda supruge i smrti člana uže obitelji, te o neplaćenom dopustu i pravu na povećanu plaću.

(6) Na redoviti otkaz ugovora iz stavka 1. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe članka 106. stavka 2., 3., 4., 6., 8. i 9. ovoga Zakona."

Članak 7.

U članku 13. dodaje se stavak 3. koji glasi:

"(3) Kopiju prijave iz članka 11. stavka 5. ovoga Zakona poslodavac mora uručiti radniku prije odlaska u inozemstvo."

Članak 8.

Naslov iznad članka 21. mijenja se i glasi:

"III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA".

Članak 9.

Iza članka 22. dodaje se podnaslov: "Zaštita dostojanstva radnika" i članak 22.a:

Članak 22.a

(1) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo žena i muškaraca za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura radne uvjete u kojima neće biti izloženi neželjenom tjelesnom, verbalnom ili neverbalnom postupanju i drugom, na spolu utemeljenom, ponašanju koje uzrokuje strah, neprijateljske ili ponižavajuće radne odnose.

(2) Dostojanstvo radnika štiti se od postupanja i ponašanja poslodavca, nadređenih ili suradnika u postupku koji se uređuje kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.

(3) Poslodavac može imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za povredu dostojanstva radnika iz stavka 1. ovoga članka.

(4) Svi podaci utvrđeni u postupku rješavanja pritužbi su tajni.

(5) Protivljenje radnika postupanju i ponašanju iz stavka 1. ovoga članka ne smije biti razlog za nejednako postupanje prema tome radniku.

(6) Ako postupak zaštite dostojanstva radnika nije uređen ili ako poslodavac na temelju pritužbe ne zaštiti dostojanstvo radnika u roku od 8 dana od dana podnošenja pritužbe, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana od nadležnog suda zahtijevati zaštitu od postupanja i ponašanja kojim se vrijeđa njegovo dostojanstvo, a može zahtijevati i naknadu štete.

(7) Ako radnik u slučaju spora iznese činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio protivno odredbi stavka 1. i 5. ovoga članka teret dokazivanja je na poslodavcu."

Članak 10.

U članku 35. stavku 9. brojka: "7" zamjenjuje se brojkom "8".

Članak 11.

U članku 36. stavku 1. iza riječi: "vremenu" stavlja se zarez i dodaju riječi: "a najmanje šest sati dnevno,".

Članak 12.

U članku 52. stavku 4. riječ: "suglasnosti" zamjenjuje se riječju: "odobrenja".

Članak 13.

U članku 53. stavku 1. točki 2. iza riječi: "zanimanja" zarez se zamjenjuje točkom.

U stavku 1. točka 3. briše se.

Iza stavka 1. dodaje se novi stavak 2. koji glasi:

"(2) Kod poslodavca koji nije obuhvaćen odlukom donesenom u skladu s odredbom stavka 1. točke 1. ovoga članka, odnosno s kojim nije sklopljen sporazum iz stavka 1. točke 2. podstavke 1. ovoga članka, ured državne uprave u županiji nadležan za poslove rada prema mjestu sjedišta poslodavca, može odobriti da se od zabrane noćnog rada izuzmu žene, pod uvjetom:

- da je o tome zatraženo mišljenje radničkog vijeća te udruge poslodavaca i sindikata industrijske grane ili djelatnosti, odnosno određenoga zanimanja,

- da se ured državne uprave u županiji nadležan za poslove rada uvjeri u prikladnost poduzetih mjera sigurnosti i zaštite na radu, socijalnih službi i jednakih mogućnosti i postupanja s radnicama, te

- da odobrenje važi za određeno ograničeno razdoblje, te da se može obnoviti u postupku i pod uvjetima propisanim za njegovo donošenje."

Dosadašnji stavak 2. postaje stavak 3.

Iza novog stavka 3. dodaje se stavak 4. koji glase:

"(4) O žalbi protiv odobrenja iz stavka 2. ovoga članka odlučuje ministarstvo nadležno za rad."

Članak 14.

U članku 59. stavku 1. na kraju teksta umjesto točke stavlja se zarez i dodaju riječi: "a za blizance, trojke, četvorke, odnosno više djece jednake dobi do navršene druge godine djetetova života."

Članak 15.

U članku 62. riječ:"tri" zamjenjuje se riječju:"dvije".

Članak 16.

Podnaslov iznad članka 63. i članak 63. brišu se.

Članak 17.

U članku 66. stavku 8. riječi: "rasporedit će se na druge odgovarajuće poslove." zamjenjuju se riječima:"poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova."

Članak 18.

Iza članka 81. dodaje se podnaslov: "Najniža plaća" i članak 81.a koji glasi:

"Članak 81.a

(1) Ako plaće nisu uređene kolektivnim ugovorom ili ako se kolektivni ugovor ne primjenjuje na značajan broj radnika Vlada može, na prijedlog osobe koja prema odredbama ovoga Zakona može biti stranka kolektivnog ugovora, na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, odrediti visinu najniže plaće.

(2) Poslodavac ne smije za puno radno vrijeme isplatiti radniku plaću u iznosu manjem od najniže plaće, utvrđenom na način propisan ovim Zakonom.

(3) Visinu najniže plaće Vlada utvrđuje uzimajući u obzir:

1. gospodarske čimbenike, uključivši i potrebe gospodarskoga razvoja, razinu proizvodnosti i prijeku potrebu postizanja i očuvanja visoke razine zaposlenosti, te

2. opću razinu plaća u Republici Hrvatskoj, troškove života i razinu socijalnih davanja.

(4) Vlada će osigurati pravodobno usklađivanje visine najniže plaće s troškovima života i ostalim čimbenicima iz stavka 3. ovoga članka, a u skladu s uvjetima koje utvrdi Vlada na prijedlog Gospodarsko-socijalnoga vijeća.

(5) Odluku o visini najniže plaće Vlada donosi na temelju mišljenja Gospodarsko-socijalnoga vijeća.

(6) Vlada će osigurati prikupljanje statističkih i ostalih podataka prijeko potrebnih za utvrđivanje troškova života i ostalih čimbenika iz stavka 3. ovoga članka.

(7) Visinu najniže plaće Vlada može utvrditi u jedinstvenom iznosu za sve zaposlene ili u različitim iznosima za različite skupine zaposlenih, odnosno za različita područja Republike Hrvatske, uvažavajući različite troškove života na tim područjima.

(8) Odluka o visini najniže plaće objavljuje se u "Narodnim novinama".

Članak 19.

U članku 83.a stavku 3. riječ: "vjerodostojne" zamjenjuje se riječju: "ovršne".

Članak 20.

U članku 106. stavci 5. i 6. mijenjaju se i glase:

"(5) Odredbe stavka 1. do 4. ovoga članka ne primjenjuju se na otkaz ako ugovor o radu koji se otkazuje traje kraće od šest mjeseci, osim što je poslodavac dužan, kada otkazuje takav ugovor redovitim otkazom, otkazati radni odnos uz propisani ili ugovoreni otkazno rok.

(6) Odredbe stavka 2. do 4. ne primjenjuju se na otkaz ako poslodavac zapošljava dvadeset ili manje od dvadeset radnika."

Članak 21.

U članku 113. stavak 1. mijenja se i glasi:

"(1) U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od dvije godine,
- tri tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno najmanje dvije godine,

- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno najmanje pet godina,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno najmanje deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno najmanje dvadeset godina."

Dodaje se novi stavak 2. koji glasi:

"(2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno najmanje dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik stariji od 50 godina života, a za mjesec dana ako je stariji od 55 godina života. "

U dosadašnjem stavku 2. koji postaje stavak 3. iza brojke"1." dodaju se riječi:"i 2."

Iza novog stavka 3. dodaje se novi stavak 4. koji glasi:

"(4) Iznimno od stavka 1. i 3. ovoga članka u slučaju redovitog otkaza ugovora o radu koji traje kraće od šest mjeseci otkazni rok je jedan tjedan."

Dosadašnji članci 3. do 6. postaju stavci 5. do 8.

Članak 22.

U članku 118. stavku 1. riječi:" koji je stranka ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme, a" brišu se.

Stavak 2. mijenja se i glasi:

" (2) Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od:

- polovice prosječne mjesečne plaće za najmanje dvije godine neprekidnog trajanja radnog odnosa kod poslodavca,
- jedne prosječne mjesečne plaće za najmanje pet godina neprekidnog trajanja radnog odnosa kod poslodavca,
- dvije prosječne mjesečne plaće za najmanje deset godina neprekidnog trajanja radnog odnosa kod poslodavca,
- tri prosječne mjesečne plaće za najmanje dvadeset godina neprekidnog trajanja radnog odnosa kod poslodavca,
- četiri prosječne mjesečne plaće za najmanje dvadeset i pet godina neprekidnog trajanja radnog odnosa kod poslodavca.

Stavak 3. mijenja se i glasi:

"(3) Radniku starijem od 50 godina života iznos otpremnine iz stavka 2. podstavka 4. ovoga članka uvećava se za jednu prosječnu mjesečnu plaću, a iz podstavka 5. za dvije prosječne mjesečne plaće."

Dodaje se stavak 4. koji glasi:

"(4) Plaća iz stavka 2. i 3. ovoga članka je prosječna mjesečna plaća koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu."

Članak 23.

U članku 119. stavak 1. mijenja se i glasi:

"(1) Poslodavac koji u razdoblju od 90 dana namjerava zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkazati najmanje 20 ugovora o radu, dužan je izraditi program zbrinjavanja viška radnika."

Stavak 2. briše se.

U stavku 3. koji postaje stavak 2. riječi: "i 2." brišu se, a na kraju teksta briše se točka i dodaju riječi: "i nadležnom službom zapošljavanja".

U stavku 4. koji postaje stavak 3. iza riječi: "vijeću" dodaju se riječi: "i nadležnoj službi zapošljavanja".

Iza novog stavka 3. dodaje se novi stavak 4. koji glasi:

"(4) Nadležna služba zapošljavanja o podacima iz stavka 3. ovoga članka dužna se očitovati u roku od osam dana od dana primitka podataka, a ako se ne očituje smatra se da nema primjedbi i prijedloga."

U stavku 5. iza riječi: "vijeća" dodaju se riječi: "i nadležne službe zapošljavanja".

Stavak 6. briše se.

Članak 24.

U članku 126. dodaje se stavak 6. koji glasi:

"(6) Odredbe ovoga članka u pogledu postupka i rokova primjenjuju se i na postupak zaštite prava iz članka 2. ovoga Zakona kada zaštitu prava zahtjeva osoba koja traži zaposlenje."

Članak 25.

U članku 132. riječ: "redovito" briše se.

Članak 26.

U članku 148. stavak 3. mijenja se i glasi:

"(3) Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik ima prava iz članka 119., iz članka 144. do 146., iz članka 152. stavka 1. do 5. i stavka 8., te iz članka 220.g. stavka 2., kao i obveze iz članka 147., 154. i 155. ovoga Zakona."

Članak 27.

U članku 158.a. stavak 1. mijenja se i glasi:

"(1) U trgovačkom društvu u kojem je zaposleno više od 200 radnika jedan član nadzornog odbora mora biti predstavnik radnika."

U stavku 3. iza riječi: "predstavnika" zarez i riječi: "odnosno predstavnike" brišu se.

Članak 28.

U članku 165. dodaje se stavak 4. koji glasi:

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

Članak 29.

U članku 166. stavak 2. mijenja se i glasi:

"(2) Statutom udruge utvrđuje se svrha udruge; naziv; sjedište; područje djelovanja; znak; tijela udruge; način izbora i opoziva tih tijela; ovlaštenja tijela udruge; postupak u članjivanja i prestanak članstva; način donošenja i izmjene statuta, pravila i drugih općih akata; te prestanak rada udruge."

Stavak 4. briše se.

Dosadašnji stavci 5. i 6. postaju stavci 4. i 5.

Članak 30.

U članku 167. stavak 3. mijenja se i glasi:

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

Članak 31.

U članku 168. stavku 1. riječi: "županijskom uredu" zamjenjuju se riječima: "uredu državne uprave u županiji".

Stavak 3. briše se.

U stavku 4. koji postaje stavak 3. nakon riječi: "razine" umjesto zareza stavlja se točka, a ostali tekst briše se.

Dosadašnji stavak 5. postaje stavak 4.

Članak 32.

U članku 173. stavku 3. riječi: "županijskog ureda" zamjenjuju se riječima: "ureda državne uprave u županiji".

Članak 33.

U članku 174. stavku 1. riječi: "odnosno podružnice ili drugog oblika unutarnjeg organiziranja koji ima ovlaštenja u pravnom prometu," brišu se, a iza riječi: "prestanak djelovanja" umjesto zareza stavlja se točka, a ostali tekst briše se.

Članak 34.

U članku 219. stavak 9. briše se.

Članak 35.

Iza Glave XXIV. Nadzor nad primjenom propisa o radu, a iza članka 220. dodaje se glava "XXIV.A Agencija za privremeno zapošljavanje" i članci koji glase:

"XXIV.A AGENCIJA ZA PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE

Pojam agencije

Članak 220.a

(1) Agencija za privremeno zapošljavanje (u daljnjem tekstu: agencija) je poslodavac, koji na temelj sporazuma o ustupanju radnika, ustupa radnika (u daljnjem tekstu: ustupljeni radnik) drugom poslodavcu (u daljnjem tekstu: korisnik) za obavljanje privremenih poslova.

(2) Agencija može obavljati poslove ustupanja radnika korisnicima samo u zemlji, pod uvjetom da te poslove obavlja kao jedinu djelatnost, da je registrirana prema propisima o trgovačkim društvima i evidentirana pri ministarstvu nadležnom za poslove rada (u daljnjem tekstu: ministarstvo).

(3) Agencija ne može otpočeti obavljati poslove ustupanja radnika korisnicima prije upisa u evidenciju pri ministarstvu.

Sporazum o ustupanju radnika

Članak 220.b

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

(2) Sporazum iz stavka 1. ovoga članka, uz opće uvjete poslovanja agencije, mora sadržavati i uglavke o:

1. broju radnika koji su potrebni korisniku,
2. vremenskom razdoblju ne koje se ustupaju radnici,
2. mjestu rada,
3. poslovima koje će radnici obavljati,
4. uvjetima rada koji se odnose na radna mjesta na kojima će radnici obavljati poslove,
5. načinu na koji 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 radnicima.

(3) Sporazum iz stavka 1. ovoga članka ne može se sklopiti:

1. za zamjenu radnika kod korisnika kod kojeg se provodi štrajk,
2. ako je korisnik u prethodnom razdoblju od 6 mjeseci poslovno uvjetovanim otkazom otkazao ugovore o radu radnika koji su radili na poslovima za obavljanje kojih traži ustupanje radnika,
3. za obavljanje poslova iz članka 32. ovoga Zakona,
4. za ustupanje radnika drugoj agenciji.

Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova

Članak 220.c

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

(2) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka, osim uglavaka iz članka 12. stavka 1. točke 1. i točke 4. do 8. ovoga Zakona, mora sadržavati i sljedeće uglavke:

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

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

1. strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. očekivanom trajanju ugovora,

3. sjedištu korisnika,
4. mjestu rada,
5. poslovima koje će radnik obavljati kod korisnika,
6. datumu početka i završetka rada kod korisnika,
7. plaći, dodacima na plaću i razdobljima isplate plaće,
8. trajanju redovnog radnog dana ili tjedna.

(4) Ugovorena plaća ustupljenog radnika ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika zaposlenog kod korisnika na istim poslovima, a ako takvog radnika nema plaće radnika na sličnim poslovima.

(5) Ako se plaća ne može utvrditi prema stavku 4. ovoga članka plaća se utvrđuje sporazumom o ustupanju radnika.

Otkaz ugovora o radu za obavljanje privremenih poslova

Članak 220.d

(1) Ugovor o radu iz članka 220.c stavka 1. ovoga Zakona redovito se otkazuje prema odredbama članka 106. stavka 5. i 6. ovoga Zakona.

(2) Na otkazivanje ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o zbrinjavanju viška radnika.

(3) Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova agencija može ustupljenom radniku izvanredno otkazati ako su razlozi iz članka 107. stavka 1. ovoga Zakona nastali kod korisnika i ako agenciju korisnik o tome pisano obavijesti u roku od osam dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

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

(5) Ustupljeni radnik koji smatra da mu je za vrijeme rada kod korisnika povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa zaštitu povrijeđenog prava ostvaruje kod poslodavca na način utvrđen člankom 126. ovog Zakona

Ograničenje vremena ustupanja radnika

Članak 220.e

(1) Agencija ne smije ustupati korisniku radnika za obavljanje istih poslova za neprekinuto razdoblje duže od jedne godine.

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

Obveze agencije prema radniku

Članak 220.f

(1) Kada agencija upućuje radnika korisniku dužna je radniku uručiti ugovor o radu iz članka 220.c stavka 3., odnosno uputnicu ako s radnikom ima zaključen ugovor iz članka 220.c stavka 1. ovoga Zakona.

(2) Uputnica iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati podatke iz članka 220.c stavka 3. točke 3. do 8. ovoga Zakona.

(3) Prije upućivanja radnika korisniku agencija je dužna upoznati radnika sa svim rizicima obavljanja posla kod korisnika koji se odnose na zdravlje i zaštitu na radu i u tu svrhu dužna je radnika osposobiti prema propisima o zaštiti na radu, osim ako sporazumom o ustupanju radnika nije ugovoreno da te obveze izvrši korisnik.

(4) Agencija je dužna radnika usavršavati i upoznavati s novim tehnologijama rada za obavljanje poslova za koje je ugovoreno da će se radnik ustupati.

(5) Agencija je dužna radniku isplatiti ugovorenu plaću za obavljeni rad kod korisnika i u slučaju kada korisnik na dogovoren način ne ispostavi agenciji obračun ugovorene plaće.

Obveze korisnika

Članak 220.g

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

(2) Korisnik je dužan najmanje jednom godišnje obavijestiti radničko vijeće o broju i razlozima uzimanja na rad ustupljenih radnika.

Naknada štete

Članak 220. h

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

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

(3) Ako ustupljeni radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom kod korisnika naknadu štete može potraživati od agencije ili korisnika u skladu s odredbom članka 102. ovoga Zakona.

Evidencija

Članak 220.i

(1) Prijava na evidenciju podnosi se ministarstvu u pisanom obliku.

(2) Uz prijavu na evidenciju agencija mora dostaviti dokaz da je registrirana prema propisima o trgovačkim društvima.

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

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

(5) Potvrdu iz stavka 3. ovoga članka ministarstvo izdaje u tri istovjetna primjerka od kojih se jedan dostavlja Državnom inspektoratu."

Članak 36.

U Glavi "XXV. Posebne odredbe" naslov: "1. Radna knjižica", podnaslovi: "Radna knjižica" i "Postupanje poslodavca s radnom knjižicom", te članci 223. i 224. brišu se.

Alternativa:

Ovaj članak se briše.

Članak 37.

U naslovu iznad članka 225. brojka "2." zamjenjuje se brojkom: "1.", a u naslovu iznad članka 226. brojka: "3." zamjenjuje se brojkom: "2."

Alternativa:

Ovaj članak se briše.

Članak 38.

U članku 225. stavku 1. riječi: "i služenja u pričuvnom sastavu" brišu se.

U stavku 3. iza riječi: "službu" stavlja se zarez, a riječi: "ili na druge odgovarajuće poslove, osim ako je prestala potreba za obavljanje tih poslova zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, a ne može ga zaposliti na nekim drugim odgovarajućim poslovima" zamjenjuju se riječima: "a ako je prestala potreba za obavljanje tih poslova, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova."

Stavak 10 briše se.

Članak 39.

U članku 226. stavku 2. riječi: "ili kotara sa posebnim samoupravnim položajem," brišu se.

Članak 40.

Podnaslov iznad članka 227. i članak 227. brišu se.

Članak 41.

U članku 228. stavku 1. točka 1.a, 4. i 4.a brišu se.

U stavku 1. iza točke 5. dodaje se točka 5.a koja glasi:

"5.a ako radniku ne uruči fotokopiju prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u propisanom roku (članak 11. stavak 5.),"

U točki 6. brojka: "5." zamjenjuje se brojkom: "6."

Iza točke 7.a dodaje se točka 7.b koja glasi:

"7.b ako sklopi ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada koji ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom ili ga sklopi za poslove za koje ga ne smije sklopiti (članak 12.b stavak 1. i 3.),"

Točka 8. mijenja se i glasi:

"8. ako radniku ne uruči ugovor o radu ili pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, te fotokopiju prijave na mirovinsko i zdravstveno osiguranje prije upućivanja na rad u inozemstvo, odnosno ako ugovor ili potvrda ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom (članak 13. stavak 1. i 3.),"

U točki 46. riječ: "tri" zamjenjuje se riječju: "dvije".

Iza točke 49. dodaje se točka 49.a koja glasi:

"49.a ako radniku ne omogući nastavak rada na poslovima na kojima je radio ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 66. stavak 8.),"

Iza točke 53.b dodaje se nova točka 53.c koja glasi:

"53.c ako isplati radniku plaću u iznosu manjem od najniže plaće, utvrđenom na način propisan ovim Zakonom (članak 81.a stavak 2.),"

Točke 53.c do 53.e postaju točke 53.d do 53.f.

U točki 55. riječi: "i 2." brišu se.

U točki 56. riječi: "i 6." brišu se.

Iza točke 71. dodaju se točke 71.a do 71. f koje glase:

"71.a ako ustupi radnika bez sklopljenog sporazuma o ustupanju, ako sklopi sporazum o ustupanju radnika koji ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom ili ga sklopi u slučajevima kada ga ne može sklopiti (članak 220.b),

71.b ako sklopi ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova koji ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom (220.c stavak 2. i 3.),

71.c ako korisniku ustupi radnika za obavljanje istih poslova za neprekinuto razdoblje duže od jedne godine (220.e),

71.d ako uputi radnika korisniku bez ugovora o radu odnosno uputnice ili ako uputnica ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom (članak 220.f stavak 1. i 2.),

71.e ako radničko vijeće ne obavijesti o broju i razlozima uzimanja na rad ustupljenih radnika u roku propisanom ovim Zakonom (220.g. stavak 2.),

71.f ako u pravnom prometu ne navodi broj pod kojim je kao agencija upisan u evidenciju ministarstva (članak 200.i)."

Točka 73. i 74. brišu se.

Alternativa:

Točka 73. i 74. ne brišu se ako se brišu članci 35. i 36. ovoga Zakona.

Članak 42.

U članku 229. stavku 1. točki 1. riječi:"odnosno podružnice," brišu se.

Članak 43.

U članku 230. stavku 1. točki 1. riječi:"odnosno podružnice," brišu se

Članak 44.

Podnaslov iznad članka 242. i članak 242. brišu se.

Članak 45.

Podnaslovi iznad članaka 242.a do 242.e i članci 242.a do 242.e brišu se.

Članak 46.

(1) Postupci ostvarivanja i zaštite prava radnika, započeti prije stupanja na snagu ovoga Zakona, dovršit će se po odredbama Zakona o radu ("Narodne novine", br. 38/95., 54/95., 65/95.,17/01. i 82/01.), ako ovim Zakonom određeno pravo nije uređeno za radnika na povoljniji način.

(2) Radnik koji je prije početka primjene ovoga Zakona otpočeo koristiti pravo na porodni dopust iz članka 58. stavka 4. ili pravo na rad s polovicom radnog

vremena iz članka 59. stavka 1. Zakona o radu ("Narodne novine", br. 38/95., 54/95., 65/95.,17/01. i 82/01.) može koristiti pravo na rad s polovicom radnog vremena prema uvjetima utvrđenim člankom 14. ovoga Zakona.

Članak 47.

(1) Sastav nadzornog odbora uskladit će se s odredbama ovoga Zakona najkasnije na prvoj skupštini trgovačkog društva, ali ne kasnije od godine dana od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.

(2) Predstavnik radnika koji je, u skladu s odredbom članka 158.a Zakona o radu ("Narodne novine", br. 38/95., 54/95., 65/95.,17/01. i 82/01.), imenovan u nadzorni odbor trgovačkog društva u kojem je zaposleno manje od 200 radnika, ostaje član nadzornog odbora za vrijeme za koje je imenovan i nakon stupanja na snagu ovoga Zakona.

Članak 48.

Postupci izdavanja odobrenja za noćni rad žena i postupci registracije podružnica ili drugih oblika unutarnjeg organiziranja udruga započeti prije stupanja na snagu ovoga Zakona dovršit će se prema propisima koji su važili do dana stupanja na snagu ovoga Zakona.

Članak 49.

(1) Odredba članka 36. ovoga Zakona počet će se primjenjivati danom početka primjene posebnog zakona kojim se uređuje pitanje iskaznice socijalnog osiguranja.

(2) Radne knjižice koje su izdane prema propisima koji su važili prije početka primjene zakona iz stavka 1. ovoga članka javne su isprave, a podaci u njima upisani imaju dokaznu snagu.

(3) Poslodavci su dužni u roku od trideset dana od početka primjene zakona iz stavka 1. ovoga članka vratiti radnu knjižicu radniku.

(4) Poslodavac koji nije u mogućnosti radniku vratiti radnu knjižicu, dužan je dostaviti radnu knjižicu županijskom uredu državne uprave nadležnom za poslove rada, prema mjestu prebivališta radnika, a ako je prebivalište radnika nepoznato, onda županijskom uredu državne uprave nadležnom za poslove rada prema svojem sjedištu.

Alternativa:

Ovaj članak se briše ako se brišu članci 36. i 37. ovoga Zakona.

Članak 50.

(1) Danom stupanja na snagu ovoga Zakona prestaje važiti Zakon o zaštiti građana na privremenom radu u inozemstvu ("Narodne novine", br. 34/91., 26/93. i 29/94.).

(2) Postupci koji su prema odredbama Zakona iz stavka 1. ovoga članka započeti prije stupanja na snagu ovoga Zakona dovršit će se prema odredbama toga Zakona.

Članak 51.

(1) Ministar nadležan za rad uskladit će važeće propise za provedbu Zakona o radu ("Narodne novine", br. 38/95., 54/95., 65/95., 17/01. i 82/01.), s odredbama ovoga Zakona u roku od 6 mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.

(2) Prije donošenja propisa iz stavka 1. ovoga članka ministar nadležan za rad zatražit će mišljenje sindikata i udruga poslodavaca.

Članak 52.

Odredbe članka 21. i 22. ovoga Zakona primjenjivat će se od _____ 2003. godine.

Članak 53.

Ovlašćuje se Odbor za zakonodavstvo Hrvatskog sabora da utvrdi i izda pročišćeni tekst Zakona o radu.

Članak 54.

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

OBRAZLOŽENJE
PRIJEDLOGA ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA
ZAKONA O RADU

Uz članak 1.

Izmjena kojom se riječ: "radnik" zamjenjuje riječju: "zaposlenik" ispravak je novele Zakona iz ožujka 2001.g.

Ovim člankom, uz već člankom 2. Zakona o radu propisane temelje zabrane stavljanja u nepovoljniji položaj, utvrđuje se novi temelj zabrane nejednakog postupanja (diskriminacije) u skladu s zakonodavstvom Europske unije i svih njenih članica. Taj temelj kao jedan od temelja zabrane diskriminacije izričito utvrđuje Smjernica Vijeća 2000/78/EC od 27. studenog 2000.g. kojom se uspostavlja opći okvir za jednak tretman u zaposlenju i zvanju.

Uz to, propisano je što se ne smatra nejednakim postupanjem u skladu s odredbom Konvencije o zabrani diskriminacije u zaposlenju i zvanju (br. 111.) Međunarodne organizacije rada). Nadalje izrijekom je utvrđeno da je u slučaju spora u svezi nejednakog postupanja teret dokazivanja na poslodavcu čime su primijenjena načela iz već navedene Smjernice 2000/78/EC i Smjernice Vijeća 97/80/EC od 15. prosinca 1997.g. o teretu dokazivanja u slučajevima diskriminacije na temelju spola.

Uz članak 2.

Stavak 2. članka 3. Zakona o radu brisan je obzirom je člankom 1. ovoga Zakona razrađeno načelo zabrane nejednakog postupanja na svim propisanim temeljima među kojima je i spol, a u praksi se pokazalo da navedena odredba Zakona o radu ne samo da nije postigla željenu svrhu već je i upravo onemogućavala pozitivna djelovanja usmjerena na promicanje položaja žena na području rada.

Uz članak 3. i 4.

Na novi način je uređen institut ugovora o radu na određeno vrijeme u skladu sa zakonodavstvom EU-a odnosno Smjernicom Vijeća 1999/70/EC od 28. srpnja 1999.g. koja se odnosi na Okvirni dogovor o radu na određeno vrijeme zaključen između ETUC-a, UNICE i CEEP-a. U svrhu fleksibilizacije ovog instituta, koji se do sada mogao iznimno koristiti kada je za to postojao stvaran i važan razlog, omogućeno je poslodavcu da s radnikom zasnije radni odnos sklapanjem ugovora o radu na određeno vrijeme bez takovog ograničenja. Međutim poslodavca se ograničava vremenski u odnosu na trajanje tog ugovora s istim radnikom i utvrđuje se kada taj ugovor postaje ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Uz članak 5.

U svrhu zaštite radnika u ostvarivanju prava po osnovi rada, a posebice omogućavanja radniku kontrole poslodavca u izvršavanju njegovih zakonskih obveza, te jačanja položaja radnika u radnim sporovima ovim člankom je utvrđena obveza poslodavca da uz uručenje ugovora o radu odnosno potvrde radniku uruči i fotokopiju prijave na mirovinsko i zdravstveno osiguranje.

Uz članak 6.

Reguliran je novi institut rada na izdvojenom mjestu i utvrđen način zasnivanja radnog odnosa za obavljanje takovog rada, obvezni sadržaj ugovora kojim se zasniva taj radni odnos i odredbe Zakona o radu koje se na ugovor primjenjuju odnosno ne primjenjuju. Razlog uvođenja ovog instituta je potreba zakonskog reguliranja novih oblika rada koji se pojavljuju u praksi i njegovog šireg korištenja u cilju otvaranja novih radnih mjesta i povećanja zaposlenosti, a naročito posebnih kategorija radnika kojima upravo ovaj institut omogućava povezivanje njihovih osobnih i obiteljskih obveza i rada.

Navedeni institut uređen je primjereno uređenju tog instituta u Konvenciji i Preporuci o radu kod kuće Međunarodne organizacije rada. U odnosu na sadržaj ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada u cijelosti je primijenjena Smjernica Vijeća 91/533/EEC od 14. listopada 1991.g. o obvezi poslodavca da obavijesti radnike o uvjetima koji se primjenjuju na ugovor ili radni odnos.

Uz članak 7.

Uzimajući u obzir potrebu posebne zaštite radnika koji se upućuju na rad u inozemstvo propisano je da je poslodavac dužan tim radnicima fotokopije prijave na mirovinsko i zdravstveno osiguranje uručiti uvijek prije odlaska na rad u inozemstvo.

Uz članak 8. i 9.

Uređuje se zaštita dostojanstva žena i muškaraca kao posebna zaštita od diskriminacije na temelju spola u skladu sa zakonodavstvom Europske unije. Definira se postupanje i ponašanje kojim se može ugroziti dostojanstvo radnica i radnika, obvezuje se poslodavca da ih štiti od takovog postupanja i ponašanja, izričito se propisuje da je teret dokazivanja u slučaju spora za zaštitu dostojanstva na poslodavcu, ta zabrana nejednakog postupanja prema radnicama ili radnicima koji se protive postupanju i ponašanju kojim se ugrožava njihovo dostojanstvo.

Uz članak 10.

Izvršen je ispravak pogrešnog pozivanja na stavak u članku 35. Zakona.

Uz članak 11.

Sukladno Smjernici Vijeća 93/104/EC od 23. studenog 1993.g. koja se odnosi na određene aspekte organizacije radnog vremena utvrđeno je pravo na stanku onim radnicima koji dnevno rade najmanje šest sati.

Uz članak 12.

Ovom odredbom terminološki se usklađuje tekst članka 52. Zakona o radu.

Uz članak 13.

Zakonom o radu propisani su izuzeci od opće zabrane noćnog rada žena u industriji. Kao pravilo je utvrđeno da je moguć noćni rad žena ako o tome sklope sporazum udruge poslodavaca i sindikati određene djelatnosti, odnosno poslodavac i zaposleničko vijeće kod jednog poslodavca. Ako ovih sporazuma nema odobrenje za uvođenje noćnog rada žena (uz prethodno pribavljanje mišljenja zaposleničkog vijeća, sindikata i udruga poslodavaca) donosi ministar nadležan za rad. Navedena suglasnost daje se pojedinačnom poslodavcu rješenjem donijetim u skladu s odredbama o općem upravnom postupku, s time da se protiv ovoga rješenja može samo pokrenuti upravni spor pred Upravnim sudom Republike Hrvatske. Rješenja o odobravanju noćnog rada žena donose se u Ministarstvu rada i socijalne skrbi za svakog poslodavca koji podnese zahtjev, na čitavom teritoriju Republike Hrvatske bez obzira na broj žena kod pojedinog poslodavca.

U svrhu racionalizacije, ažurnosti (veliki broj predmeta i dugotrajnosti postupka pred Upravnim sudom) i decentralizacije poslova državne uprave, predložiti će se da rješenja o odobravanju noćnog rada žena donose u prvom stupnju županijski uredi državne uprave nadležni za poslove rada prema sjedištu poslodavca, a u drugom stupnju (po žalbi) odlučivalo bi ministarstvo nadležno za rad. Na taj način otklonilo bi se neopravdano daljnje opterećivanje Upravnog suda Republike Hrvatske rješavanjem ovih predmeta u dvostupanjskom upravnom postupku.

Uz članak 14.

Dopunjuje se zadnja izmjena Zakona o radu kojom je u postupku donošenja propušteno utvrditi mogućnost rada s polovicom radnog vremena do navršene druge godine djetetova života za radnice koje su rodile blizance, trojke, četvorke ili više djece jednake dobi.

Uz članak 15.

Skraćuje se dužina razdoblja u kojem se dozvoljava mirovanje radnog odnosa iz članka 62. Zakona o radu.

Uz članak 16.

Brisanje odredbe predlaže se obzirom da materija koju ona regulira nije materija koja se regulira Zakonom o radu na što upućuje i sam sadržaj ove odredbe. Naime, ista sadrži deklaratornu normu o određenim pravima koja je u smislu opsega i razine kao i drugih relevantnih uvjeta potrebno urediti posebnim zakonom.

Uz članak 17.

Ovom odredbom usklađuje se izričaj s ostalim odredbama Zakona o radu odnosno terminološko usklađivanje s obzirom na važeći institut "ponude za sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih poslova".

Uz članak 18.

Prijelazna odredba članka 242. Zakona o radu ovom novelom postaje materijala odredba kojom se omogućuje utvrđivanje najniže plaće od strane Vlade Republike Hrvatske pod određenim uvjetima, a bez vremenskog ograničenja.

Uz članak 19.

U svrhu mogućnosti punog ostvarenja zaštite prava radnika u ovršnom postupku izričaj odredbe usklađuje se s odredbama Ovršnog zakona.

Uz članak 20.

Odredbom se redefinira pojam "malog poslodavca" na način da se povećava broj radnika kod poslodavca koji su ovlašteni na postupanje u slučaju otkaza prema stavku 2. do 4. članka 106. Zakona, ali se na njih proširuje obveza primjene stavka 1. istoga članka. Ova izmjena odraz je potrebe razvoja malog i srednjeg poduzetništva, te veće fleksibilnosti zapošljavanja uz primjerenu zaštitu radnika zaposlenih kod "malih poslodavaca".

Uz članak 21. i 22.

Na temelju ekonomskih pokazatelja utvrđeno je da dužine otkaznih rokova i visine otpremnina utvrđene Zakonom značajno povećavaju fiksne troškove poslodavca čime je onemogućeno posebice brzo restrukturiranje gospodarstva, a što je preduvjet gospodarskom rastu i većem zapošljavanju. Na novi način utvrđeni otkazni rokovi i otpremnine primjereni su stanju hrvatskog gospodarstva i usklađeni sa uređenjem tih instituta u razvijenim zemljama i zemljama u tranziciji u odnosu na koje Hrvatska mora postati konkurentna. Pri uređenju instituta vođeno je računa o zaštiti starijih radnika.

Uz članak 23.

U skladu sa odredbama Smjernice Vijeća 98/59/EC od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakona država članica koji se odnose na kolektivne otkaze redefinirani su uvjeti kada poslodavac mora izraditi program zbrinjavanja viška radnika na način da je to dužan učiniti ako otkazuje najmanje 20 ugovora o radu u razdoblju od 90 dana bez obzira na veličinu poslodavca, a u suradnji i sa nadzornom službom zapošljavanja.

Uz članak 24.

U svrhu primjene članka 1. ovoga Zakona bilo je nužno utvrditi postupak ostvarivanja zaštite prava osobe koja traži zaposlenje na isti način kako to ostvaruje radnik.

Uz članak 25.

Izmjena članka 132. Zakona o radu predlaže se u svrhu izjednačavanja položaja radnika bez obzira na vrstu ugovora o radu u ostvarivanju prava na sudjelovanje u odlučivanju kod poslodavca što je u skladu sa odredbom Smjernice Vijeća 1999/70/EC od 28. srpnja 1999.g. koja se odnosi na Okvirni dogovor o radu na određeno vrijeme zaključen između ETUC-a, UNICE i CEEP-a.

Uz članak 26.

Ovom odredbom proširuju se ovlaštenja i obveze sindikalnog povjerenika ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće.

Uz članak 27.

Svrha izmjene odredbe stavka 1. članka 158.a je omogućavanje sudjelovanja predstavnika radnika kao člana u nadzornom odboru, odnosno sudjelovanja radnika u upravljanju, u svim trgovačkim društvima koja zapošljavaju više od 200 radnika bez obzira da li su ta društva u državnom, privatnom ili mješovitom vlasništvu.

Uz članke 28. do 33.

Primjereno međunarodnim standardima koji uređuju pravo organiziranja radnika i poslodavaca, a posebice slobodu unutarnjeg ustrojavanja njihovih udruga, smanjuju se zakonom propisani uvjeti za registraciju udruga i ukida se obveza registracije svih njihovih unutarnjih oblika organiziranja.

Uz članak 34.

Obzirom da su mirenje i arbitraža dogovorno institucionalizirani od strane Gospodarsko-socijalnog vijeća nema više potrebe za reguliranjem istoga od strane ministra nadležnog za rad.

Uz članak 35.

Ovim člankom u cijelosti se uređuje djelovanje agencija za privremeno zapošljavanje kao trgovačkih društava kojima je to jedina registrirana djelatnost. Reguliranjem privremenog zapošljavanja kao fleksibilnog oblika rada omogućuje se zapošljavanje u specifičnim uvjetima i prema specifičnim potrebama kada je nužno brzo reagirati (pogotovo u uslužnom sektoru) na način na koji to tradicionalne metode zapošljavanja ne omogućavaju. Agencije omogućavaju radnicima lakši pristup i ulazak na tržište rada kao i stjecanje različitih iskustava i istodobno određenim kategorijama radnika omogućavaju rad prilagođen njihovim drugim potrebama kao što su npr. obiteljske.

Rad radnika preko agencija temelji se na trostranom odnosu: agencija-korisnik-radnik pri čemu je agencija poslodavac. Odnos između agencije i korisnika uređuje se sporazumom o ustupanju radnika koji je temelj za red radnika kod korisnika. Taj se rad obavlja prema ugovoru koji agencija sklapa s radnikom, a koji može biti sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme, te je utvrđen obvezni sadržaj tog ugovora koji uz uglavke propisane kao obvezni sadržaj svih ugovora o radu mora

sadržavati i dodatne uglavke sukladno specifičnosti radnog odnosa koji se njime zasniva.

Propisani su slučajevi kada se ovakav način rada kod korisnika ne može ugovoriti, te obveze agencije kao poslodavca prema radniku i obveze korisnika prema radniku kada radnik kod njega obavlja posao.

U svrhu kontrole rada agencija propisana je obveza prijave agencija na evidenciju pri ministarstvu nadležnom za rad kao uvjet za početak obavljanja njihove djelatnosti.

Uz članak 36.

Institut radne knjižice ne poznaje većina europskih država sa suvremenim radnim zakonodavstvom.

Prema Zakonu o radu i Pravilniku o radnoj knjižici radna knjižica je javna isprava u koju se unose podaci iz drugih valjanih javnih isprava, a to su matice rođenih, vjenčanih, osobna iskaznica, diplome, svjedodžbe i rješenja nadležnih tijela (o stažu osiguranja i posebnom stažu, statusu invalida i drugim pravima prema posebnim propisima). Radna knjižica nije jedini dokaz o činjenicama koje sadržava i potvrđuje već se ti podaci mogu dokazati i drugim ispravama. Radna knjižica nije isprava od konstitutivnog značaja za zasnivanje radnog odnosa stoga što se radni odnos zasniva ugovorom o radu, i što tek otpočinjanjem s radom radnik počinje izvršavati obveze i ostvarivati prava utvrđena ugovorom o radu.

Dakle, radna knjižica je samo skup prepisanih činjenica iz drugih javnih isprava, pa je prema propisima o općem upravnom i parničnom postupku dopušteno dokazivati da su u njoj neistinito utvrđene činjenice ili da je nepravilno popunjena.

Dugogodišnjim praćenjem postupka izdavanja i upisa podataka u radnu knjižicu uočena je nesvršishodnost ovakve javne isprave koja predstavlja samo skup upisanih podataka koji mogu biti neispravni, neistiniti i falsificirani, a da se tim upisima inercijom daje valjanost bez provjere odnosno traženja od osobe čija je radna knjižica, da podnese posebne dokaze o nekoj činjenici tj. javnu ispravu iz koje je upisan određeni podatak.

S druge strane zbog neupisanog određenog podatka u radnu knjižicu kao npr. diplome, prestanka radnog odnosa i slično, i ako vlasnik radne knjižice pridonesu valjanu ispravu o istome, poslodavci i tijela s javnim ovlastima onemogućavaju zasnivanje radnog odnosa odnosno ostvarivanje određenih prava.

S obzirom da se na taj način radnoj knjižici pridaje isključiva dokazna snaga koju ona nema jer se i formalno i sadržajno radi o jednoj vrsti individualiziranog registra, institut radne knjižice predstavlja ostatak prevaziđenog sustava radnog zakonodavstva.

Sve podatke koje sada u radnu knjižicu upisuje tijelo uprave koje ju izdaje mogu se dokazati javnim ispravama iz kojih se inače upisuju podaci u radnu knjižicu. Podatke koje upisuje poslodavac, a to je dan početka i prestanka radnog odnosa, moguće je dokazati ugovorom o radu odnosno rješenjem o zasnivanju radnog odnosa, i odlukama ili rješenjima o njegovom prestanku te ispravom nadležnog tijela mirovinskog osiguranja o ostvarenom stažu osiguranja po osnovi radnog odnosa.

Sadašnje radne knjižice zadržale bi dokaznu snagu upisanih podataka, ali se u iste ne bi vršili daljnji upisi.

Uz članak 37. i 38.

Ovom odredbom izvršeno je usklađivanje sa odredbama novoga Zakona o obrani ("Narodne novine, br. 33/02.) kojim su na drugačiji način regularna prava radnika za vrijeme služenja u pričuvnom sastavu.

Uz to usklađuje se izričaj s ostalim odredbama Zakona o radu u odnosu na važeći institut "ponude za sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih poslova".

Uz članak 39.

Ovim člankom usklađuje se članak 226. stavak 2. Zakona o radu s zakonodavstvom kojim je uređena teritorijalno ustrojstvo Republike Hrvatske.

Uz članak 40.

Brisanje članka 227. Zakona o radu predlaže se iz razloga što se smatra da uređenje mirovanja radnog odnosa osobe koja je izabrana za zastupnika ili imenovana dužnosnikom nije materija koju bi trebalo regulirati Zakonom o radu, s obzirom da se prava zastupnika i dužnosnika reguliraju posebnim zakonima.

Uz članak 41., 42. i 43.

Ovim člankom prekršajne odredbe usklađuju se s predloženim izmjenama i dopunama Zakona o radu.

Uz članak 44.

Brisanje se predlaže obzirom da je materija sada regulirana člankom 19. ovoga Zakona.

Uz članak 45.

Ovim člankom brišu se prijelazne i završne odredbe kojima su utvrđeni rokovi za usklađivanje s izmjenama i dopunama Zakona o radu iz ožujka 2001.g., a koje odredbe su već konzumirane, tj. one se više ne primjenjuju.

Uz članke 46. do 54.

Ovi članci predstavljaju prelazne odredbe kojima se uređuju pitanja postupaka ostvarivanja i zaštite prava radnika započelih prije stupanja na snagu ovoga Zakona, sastava nadzornih odbora trgovačkih društava, izdavanja odobrenja za noćni rad žena i registraciju oblika unutarnjeg organiziranja udruga, pitanja početka primjene određenih članaka ovoga Zakona, prestanka važenja određenih propisa danom stupanja na snagu Zakona i rokova za usklađivanje propisa za provedbu ovoga Zakona.

ODREDBE
ZAKONA O RADU ("Narodne novine", br. 38/95., 54/95., 65/95., 17/01. i
82/01.) KOJE SE MIJENJAJU ODNOSNO DOPUNJUJU
(u pročišćenom obliku)

Članak 2.

Osoba koja traži zaposlenje kao i osoba koja se zaposli (radnik, namještenik, službenik ili drugi radnik - u daljnjem tekstu: radnik) ne smije biti stavljena u nepovoljniji položaj od drugih osoba, na temelju rase, boje kože, spola, bračnoga stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnoga podrijetla, imovnoga stanja, rođenja, društvenoga položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 3.

(1) Osoba koja zapošljava (u daljnjem tekstu: poslodavac) obvezna je u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama poslodavca datim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

(2) Poslodavac je obavezan kod zapošljavanja radnika u slučaju jednakog ispunjavanja općih i posebnih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa dati prednost spolu koji je podzastupljen.

(3) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.

(4) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za siguran rad, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Članak 8.

Ugovorom o radu zasniva se radni odnos.

Članak 10.

(1) Ugovor o radu može se, kada za to postoji stvaran i važan razlog, iznimno sklopiti na određeno vrijeme, a osobito kada se radi o:

- sezonskom poslu,
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- vremenski i stvarno ograničenoj narudžbi ili drugom privremenom povećanju opsega poslova,
- privremenim poslovima na obavljanje kojih poslodavac ima iznimnu potrebu,
- ostvarenju određenoga poslovnog pothvata ili ukrcaju posade na brod,
- drugim slučajevima utvrđenima ovim ili drugim zakonom.

(2) Kolektivnim ugovorom može se ograničiti ili proširiti mogućnost sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme.

(3) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom.

(4) Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos na istim poslovima zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, osim u slučaju zamjene privremeno nenazočnog radnika ili ako je to zakonom ili kolektivnim ugovorom dopušteno.

(5) Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 4. ovoga članka.

Članak 11.

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

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

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

(4) Ako poslodavac u roku iz stavka 3. ovoga članka ne sklopi sa radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je sa radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, osim ako poslodavac u roku od godine dana od početka rada ne dokaže suprotno.

(5) Ugovor o radu pomorca i ribara mora se registrirati pri županijskom uredu nadležnom za poslove rada.

(6) Ministar nadležan za rad će pravilnikom utvrditi sadržaj i način registracije ugovora o radu pomoraca i ribara.

Članak 13.

(1) Ako se radnik upućuje na rad u inozemstvo za razdoblje duže od mjesec dana, a za vrijeme rada u inozemstvu na ugovor o radu će se primjenjivati inozemni propisi, pisani ugovor o radu mora se sklopiti ili se radniku mora uručiti pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu prije odlaska u inozemstvo te mora sadržavati, osim uglavaka iz članka 12. ovoga Zakona i dodatne uglavke o:

1. trajanju rada u inozemstvu,
2. novcu u kojem će se isplaćivati plaća,
3. drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu te
4. uvjetima vraćanja (repatrijacije) u zemlju.

(2) Umjesto uglavaka iz točke 2. i 3. stavka 1. ovoga članka može se u ugovoru, odnosno potvrdi, uputiti na odgovarajuće zakone, druge propise, kolektivne ugovore ili pravilnike o radu koji uređuju ta pitanja.

Članak 35.

(1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednoga razdoblja traje duže, a tijekom drugoga razdoblja kraće od punoga ili nepunoga radnog vremena.

(2) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, prosječno radno vrijeme tijekom kalendarske godine ili drugoga razdoblja određenoga kolektivnim ugovorom, ne smije biti duže od punoga radnog vremena.

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

(4) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono ne smije biti duže od 52 sata tjedno.

(5) Za poslove sezonske naravi kolektivnim ugovorom može se predvidjeti da preraspodijeljeno radno vrijeme smije biti duže od 52 sata tjedno, ali ne duže od 60 sati tjedno.

(6) Ako radnik radi nepuno radno vrijeme kod dva ili više poslodavca, za preraspodjelu nepunoga radnog vremena potreban je pristanak radnika.

(7) Zabranjen je rad malodobnika u preraspodjeljenom punom radnom vremenu.

(8) Trudnica, majka s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti može raditi u preraspodjeljenom punom radnom vremenu samo ako dađe pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(9) Inspektor rada zabranit će rad u preraspodjeljenom punom radnom vremenu malodobnika i osobe iz stavka 7. ovoga članka koja nije dala pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na rad u preraspodjeljenom punom radnom vremenu.

(10) Ako preraspodjela radnoga vremena nije predviđena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, poslodavac mora zatražiti suglasnost inspektora rada za preraspodjelu radnoga vremena.

(11) Inspektor rada može dati suglasnost najduže za kalendarsku godinu.

Članak 36.

(1) Radnik koji radi u punom radnom vremenu ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta.

(2) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

(3) 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, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu uredit će se korištenje ovoga odmora.

Članak 52.

(1) Zabranjen je noćni rad žena u industriji, osim ako je iznimno, u slučaju ozbiljne opasnosti, zbog zaštite nacionalnih interesa, takav rad odobrio ministar nadležan za rad.

(2) Zabrana iz stavka 1. ovoga članka ne odnosi se na poslodavce koji zapošljavaju samo članove svoje obitelji.

(3) Zabrana noćnoga rada iz stavka 1. ovoga članka ne odnosi se na žene koje obavljaju vodeće i tehničke poslove, odnosno na žene zaposlene u zdravstvenoj i socijalnoj službi za koje nije uobičajeno da obavljaju poslove fizičke naravi.

(4) Ministar nadležan za rad mora prije davanja suglasnosti iz stavka 1. ovoga članka pribaviti o tome mišljenje sindikata i udruge poslodavaca.

(5) Iznimno, ženi se može narediti rad noću i bez prethodnog odobrenja ministra rada, ako je takav rad prijeko potreban zbog više sile ili sprječavanja kvara na sirovinama.

(6) O noćnom radu iz stavka 5. ovoga članka mora se u roku od 24 sata obavijestiti inspektora rada.

(7) Inspektor rada može zabraniti noćni rad iz stavka 5. ovoga članka ako ocijeni da takav rad nije prijeko potreban, odnosno da ne postoji viša sila ili opasnost od kvara na sirovinama.

(8) Ministar nadležan za rad ovlašten je pravilnikom odrediti koje djelatnosti, u smislu stavka 1. ovoga članka, spadaju u industriju.

Članak 53.

(1) Zbog potrebe boljeg iskorištavanja sredstava za rad, povećanja zaposlenosti ili sličnih važnih gospodarskih ili socijalnih razloga, ministar nadležan za rad može odlučiti da se noćnim radom smatra vrijeme različito od vremena propisanog u članku 51. ovoga Zakona, odnosno da se od zabrane noćnog rada izuzmu žene:

1. u određenoj industrijskoj grani ili djelatnosti, odnosno u određenom zanimanju, pod uvjetom da udruge poslodavaca i sindikati o tome sklope sporazum ili dadu na to svoj pristanak,

2. kod jednog ili više poslodavaca, koji nisu obuhvaćeni odlukom iz točke 1. ovoga stavka, pod uvjetom:

- da poslodavac i radničko vijeće o tome sklope sporazum, te

- da se o tome zatraži mišljenje udruge poslodavaca i sindikata industrijske grane ili djelatnosti, odnosno određenoga zanimanja,

3. kod poslodavca koji nije obuhvaćen odlukom donesenom u skladu s točkom 1. ovoga stavka, odnosno s kojim nije sklopljen sporazum iz točke 2. alineje 1. ovoga stavka, pod uvjetom:

- da je o tome zatraženo mišljenje radničkog vijeća te udruge poslodavaca i sindikata industrijske grane ili djelatnosti, odnosno određenoga zanimanja,

- da se ministar nadležan za rad uvjeri u prikladnost poduzetih mjera sigurnosti i zaštite na radu, socijalnih službi i jednakih mogućnosti i postupanja sa radnicama, te

- da odluka važi za određeno ograničeno razdoblje te da se može obnoviti u postupku i pod uvjetima propisanim za njeno donošenje.

(2) Trudnica i majka do dvije godine djetetova života te samohrana majka s djetetom do tri godine djetetova života, ne smije biti izuzeta od zabrane noćnoga rada, osim ako to sama traži.

Članak 59.

(1) Kad je obvezni porodni dopust iz članka 58. stavka 5. ili 6. ovoga Zakona prošao, radnica ima pravo raditi polovicu radnoga vremena do navršene jedne godine djetetova života.

(2) Pravo iz stavka 1. ovoga članka može koristiti radnik koji je djetetov otac, ako majka za to vrijeme radi u punom radnom vremenu.

(3) Nakon što dijete navrší jednu godinu života, jedan od djetetovih roditelja ima pravo raditi polovicu punoga radnoga vremena do tri godine djetetova života, ako je djetetu, prema ocjeni ovlaštenoga liječnika, zbog njegova zdravlja i razvoja, potrebna pojačana briga i njega.

(4) Ministar nadležan za zdravstvo pravilnikom će propisati uvjete i postupak stjecanja prava na rad u skraćenom radnom vremenu, radi njege djeteta kojem je potrebna pojačana briga i njega.

Članak 62.

Nakon što je istekao porodni dopust jedan od roditelja djeteta ima pravo ne raditi dok dijete ne navrši tri godine života, za koje mu vrijeme prava i obveze iz radnog odnosa miruju, a pravo na zdravstveno osiguranje i zdravstvenu zaštitu te pravo na mirovinsko i invalidsko osiguranje ostvaruje u skladu s propisima koji uređuju ta područja.

Prava roditelja odgajatelja

Članak 63.

(1) Jedan od roditelja četvero ili više djece ima pravo na status roditelja odgajatelja, prema posebnom zakonu.

(2) Zaposleni ili nezaposleni roditelj koji stekne status roditelja odgajatelja ima pravo na novčanu naknadu, mirovinsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i druga prava u skladu s posebnim zakonom.

Članak 66.

(1) Jedan od roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju (djeteta s težim tjelesnim ili mentalnim oštećenjem) ima pravo na dopust za njegu djeteta ili pravo raditi polovicu punog radnog vremena do navršene sedme godine djetetova života.

(2) Nakon prestanka korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka jedan od roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju ima pravo raditi polovicu punog radnog vremena.

(3) Pravo raditi polovicu punoga radnog vremena ima jedan od roditelja punoljetnog djeteta s težim smetnjama u razvoju, ako je teže tjelesno ili mentalno oštećenje nastalo prije punoljetnosti djeteta.

(4) Roditelj koji koristi prava iz stavka 1. do 3. ovoga članka ima pravo na naknadu plaće prema posebnim propisima.

(5) Naknada plaće iz stavka 4. ovoga članka isplaćuje se na teret sredstava socijalne skrbi.

(6) Ministar nadležan za socijalnu skrb, uz suglasnost ministra nadležnog za zdravstvo, pravilnikom će propisati uvjete i postupak za stjecanje prava iz stavka 1. i 2. ovoga članka te način obračunavanja i isplate naknade plaće.

(7) Roditelju iz stavka 1. ovoga članka koji radi polovicu radnog vremena, ne može se narediti rad noću ni prekovremeni rad, a niti mu se bez njegovog pristanka može promijeniti mjesto rada.

(8) Nakon prestanka korištenja prava iz stavka 1. i 2. ovoga članka, radnik ima pravo nastaviti raditi puno radno vrijeme na poslovima na kojima je radio prije korištenja ovoga prava, a ako je prestala potreba za obavljanje tih poslova, rasporedit će se na druge odgovarajuće poslove.

Članak 83.a

(1) Prilikom isplate plaće, naknade plaće i otpremnine poslodavac je dužan radniku uručiti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće i otpremnine.

(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, naknade plaća ili otpremnine radniku uručiti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

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

Članak 106.

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

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz), ili
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

(2) Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima.

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

(4) Poslovno ili osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da obrazuje ili osposobi radnika za rad na nekim drugim poslovima.

(5) Odredbe stavka 1. do 4. ovoga članka primjenjuju se na otkaz samo ako poslodavac redovito zapošljava više od deset radnika ili ako ugovor o radu koji se otkazuje traje duže od šest mjeseci.

(6) Ako poslodavac redovito zapošljava deset ili manje od deset radnika ili ako otkazuje ugovor o radu koji traje kraće od šest mjeseci dužan je otkazati radni odnos uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, osim ako otkazuje ugovor o radu izvanrednim otkazom.

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

(8) Poslodavac koji je zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkazao radniku, ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugoga radnika.

(9) Ako u roku iz stavka 8. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 113.

(1) U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno godinu dana,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- četiri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- pet mjeseci, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno petnaest godina,
- šest mjeseci, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

(2) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužni polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. ovoga članka.

(3) Ako radnik na zahtjev poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenoga otkaznog roka, poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

(4) Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

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

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

Članak 118.

(1) Radnik koji je stranka ugovora o radu sklopljenoga na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnoga neprekidnoga trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.

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

(3) Plaće koje se isplaćuju na osnovu menadžerskog ugovora, ne mogu biti osnovica za određivanje otpremnine.

Članak 119.

(1) Poslodavac koji zapošljava više od 20 radnika, a koji u razdoblju od šest mjeseci namjerava zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkazati više od 10 posto ugovora o radu, a najmanje petorici kod njega zaposlenih radnika, dužan je izraditi program zbrinjavanja viška radnika.

(2) Program iz stavka 1. ovoga članka u svakom slučaju mora izraditi poslodavac koji u razdoblju od mjesec dana namjerava zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkazati više od 20 ugovora o radu.

(3) Pri izradi programa iz stavka 1. i 2. ovoga članka, poslodavac je dužan na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, savjetovati se sa radničkim vijećem.

(4) Poslodavac je dužan radničkom vijeću, pravovremeno dostaviti u pisanom obliku odgovarajuće podatke, uključujući i razloge za namjeravane otkaze, o broju i vrsti radnika koji će vjerojatno biti obuhvaćeni te o roku u kojem namjerava otkazati ugovore o radu.

(5) Prilikom utvrđivanja programa iz stavka 1. i 2. ovoga članka, poslodavac je dužan izjasniti se o mišljenjima i prijedlozima radničkoga vijeća, u svezi s mjerama koje treba poduzeti da bi se spriječili ili na najmanju mjeru ograničili očekivani otkazi ugovora o radu te o mjerama ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu.

(6) Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, poslodavac je dužan pri izradi programa zbrinjavanja viška radnika savjetovati se s nadležnom službom zapošljavanja, na način i pod uvjetima propisanim stavkom 4. i 5. ovoga članka.

Članak 126.

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

(2) Ako poslodavac u roku 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.

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

(5) Propust radnika da zahtijeva naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa, u rokovima iz stavka 1., 2. i 4. ovoga članka, ne može imati za posljedicu gubitak prava na ta potraživanja.

Članak 132.

Radnici zaposleni kod poslodavca, koji redovito zapošljava najmanje 20 radnika, osim radnika zaposlenih u tijelima državne uprave, imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima, na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom.

Članak 148.

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

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

(3) Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik ima prava iz članka 144. do 146., iz članka 152. stavka 1. do 5. i stavka 8., kao i obveze iz članka 154. i 155. ovoga Zakona.

(4) Ako kod poslodavca djeluje više sindikata, a sindikati se ne sporazumiju o sindikalnom povjereniku koji će imati prava i obveze iz stavka 3. ovoga članka, spor će se riješiti odgovarajućom primjenom odredbi ovoga Zakona o ovlaštenju sindikata za sklapanje kolektivnih ugovora.

Članak 158.a

(1) U trgovačkom društvu koje ima nadzorni odbor, a koje je preko 25% u državnom vlasništvu ili u većinskom vlasništvu prvog kupca dionica ili udjela iz portfelja Republike Hrvatske koji je stekao dionice ili udjele po cijeni manjoj od 50% nominalne vrijednosti, najmanje jedan član nadzornog odbora mora biti predstavnik radnika.

(2) Predstavnik radnika u nadzorni odbor imenuje i opoziva radničko vijeće.

(3) Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, predstavnika, odnosno predstavnike radnika u nadzorni odbor imenuju i opozivaju radnici neposrednim i tajnim glasovanjem, na način propisan ovim Zakonom za izbor radničkog vijeća koje ima samo jednog člana.

(4) Član nadzornog odbora imenovan na način propisan stavkom 2. i 3. ovoga članka ima isti pravni položaj kao i drugi imenovani članovi nadzornog odbora.

Članak 165.

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

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

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

Članak 166.

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

(2) Statutom udruge utvrđuje se svrha udruge; unutarnji ustroj udruge utemeljen na načelima demokratskoga zastupanja i demokratskog očitovanja volje članova; naziv; sjedište; područje djelovanja; znak; tijela udruge; način izbora i opoziva tih tijela; ovlaštenja tijela udruge; postupak učlanjivanja i prestanka članstva; način određivanja članarine; način donošenja i izmjene statuta, pravila i drugih općih akata; način stjecanja, raspolaganja i nadzora nad imovinom te prestanak rada udruge.

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

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

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

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

Članak 167.

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

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

(3) Podružnica ili drugi oblik unutarnjeg organiziranja stječe ovlaštenja u pravnom prometu iz stavka 2. ovoga članka danom upisa tih ovlaštenja u registar udruhu.

Članak 168.

(1) Udruge i udruhu više razine koje djeluju na području samo jedne županije, upisuju se u registar udruhu koji se vodi u županijskom uredu nadležnom za poslove rada.

(2) Udruge i udruhu više razine koje djeluju na području dviju ili više županija, upisuju se u registar udruhu koji se vodi u ministarstvu nadležnom za rad.

(3) Ako udruhu ima podružnice ili druge oblike unutarnjeg organiziranja koji imaju ovlaštenja u pravnom prometu, u registru udruhu vodi se popis takvih podružnica, odnosno drugih oblika unutarnjeg organiziranja i njihovih ovlaštenja u pravnom prometu.

(4) U registar se upisuje: dan utemeljenja, naziv, sjedište, područje djelovanja, naziv izvršnog tijela, imena osoba ovlaštenih za zastupanje te prestanak djelovanja udruge, odnosno udruge više razine, te prestanak ovlaštenja podružnice, odnosno drugog oblika unutarnjeg organiziranja u pravnom prometu.

(5) Ministar nadležan za rad pravilnikom će urediti sadržaj i način vođenja registra udruhu.

Članak 173.

(1) Tijelo ovlašteno za registraciju donijet će rješenje o odbijanju zahtjeva za upis u registar udruhu, ako udruhu nije utemeljena u skladu s odredbama članka 165. i 166. ovoga Zakona.

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

(3) O žalbi protiv rješenja ureda državne uprave u županiji nadležnog za poslove rada odlučuje ministarstvo nadležno za rad.

(4) Ako ministarstvo nadležno za rad donosi rješenje u prvom stupnju, ono je konačno i protiv njega se može pokrenuti upravni spor.

Članak 174.

(1) U registar udruhu mora se prijaviti svaka promjena naziva udruge, odnosno podružnice ili drugog oblika unutarnjeg organiziranja koji ima ovlaštenja u pravnom prometu, sjedišta, područja djelovanja, naziva tijela, osoba ovlaštenih za zastupanje te prestanak djelovanja, odnosno ovlaštenja u pravnom prometu.

(2) Osoba ovlaštena za zastupanje udruge dužna je promjene iz stavka 1. ovoga članka prijaviti tijelu koje vodi registar udruga, u roku 30 dana od dana nastale promjene.

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

Članak 219.

(1) Radi utvrđivanja i ostvarivanja usklađenih djelatnosti s ciljem zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih prava, odnosno interesa radnika i poslodavaca, vođenja usklađene gospodarske, socijalne i razvojne politike, poticanja sklapanja i primjene kolektivnih ugovora te njihovoga usklađivanja s mjerama gospodarske, socijalne i razvojne politike, može se osnovati Gospodarsko-socijalno vijeće.

(2) Djelatnost Gospodarsko-socijalnog vijeća temelji se na ideji trostrane suradnje Vlade Republike Hrvatske (u daljnjem tekstu: Vlada), sindikata i udruga poslodavaca na rješavanju gospodarskih i socijalnih pitanja i problema.

(3) Gospodarsko-socijalno vijeće:

- prati, izučava i ocjenjuje utjecaj gospodarske politike i mjera gospodarske politike na socijalnu stabilnost i razvoj,
- prati, izučava i ocjenjuje utjecaj socijalne politike i mjera socijalne politike na gospodarsku stabilnost i razvoj,
- izučava i ocjenjuje utjecaj promjena cijena i plaća na gospodarsku stabilnost i razvoj,
- daje obrazloženo mišljenje ministru rada o svim problemima vezanima uz sklapanje i primjenu kolektivnih ugovora,
- predlaže Vladi, poslodavcima i sindikatima, odnosno njihovim udrugama i udrugama više razine, vođenje usklađene politike cijena i plaća,
- utvrđuje listu miritelja, odnosno članova mirovnoga vijeća,
- utvrđuje listu arbitara, odnosno članova arbitražnoga vijeća,
- donosi pravilnik o načinu izbora članova mirovnoga vijeća i postupak pred mirovnim vijećem,
- daje mišljenje o prijedlozima zakona iz područja rada i socijalne sigurnosti,
- promiče ideju trostrane suradnje Vlade, sindikata i udruga poslodavaca na rješavanju gospodarskih i socijalnih pitanja i problema,
- potiče mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova,
- daje mišljenje i prijedloge ministru rada u svezi s drugim pitanjima uređenima ovim Zakonom.

(4) Gospodarsko-socijalno vijeće osniva se sporazumom Vlade, sindikata i udruga poslodavaca.

(5) Sporazumom o osnivanju Gospodarsko-socijalnog vijeća pobliže se određuju njegova ovlaštenja.

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

(7) Gospodarsko-socijalno vijeće donijet će poslovnik kojim će urediti način donošenja odluka iz svojega djelokruga.

(8) Svaki član Gospodarsko-socijalnog vijeća može podnijeti prijedlog za razmatranje pitanja, odnosno za donošenje odluke iz nadležnosti Gospodarsko-socijalnog vijeća.

(9) Ako se Gospodarsko-socijalno vijeće ne osnuje ili ako ono u roku trideset dana od dana podnošenja prijedloga ne utvrdi listu miritelja, odnosno članova mirovnog vijeća, listu arbitara, odnosno članova arbitražnog vijeća ili ako u tom roku

ne donese pravilnik o načinu izbora članova mirovnog vijeća i postupku pred mirovnim vijećem, ova će pitanja urediti ministar nadležan za rad u daljnjem roku od trideset dana, vodeći pri tome računa o naravi mirnog rješavanja sporova i ideji trostrane suradnje Vlade, sindikata i udruga poslodavaca na rješavanju gospodarskih i socijalnih pitanja i problema.

1. RADNA KNJIŽICA

Radna knjižica

Članak 223.

(1) Radnik ima radnu knjižicu, koja je javna isprava.

(2) Ministar nadležan za rad pravilnikom će urediti sadržaj, postupak izdavanja, način upisivanja podataka, postupak zamjene i izdavanja novih radnih knjižica, način vođenja registra izdatih radnih knjižica, oblik i način izrade te prodaje radnih knjižica.

Postupanje poslodavca s radnom knjižicom

Članak 224.

(1) Na dan otpočinjanja rada, radnik predaje radnu knjižicu poslodavcu.

(2) O preuzimanju radne knjižice u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac izdaje radniku pisanu potvrdu.

(3) Na dan prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku vratiti radnu knjižicu.

(4) Na pisani zahtjev radnika, poslodavac je dužan i prije prestanka ugovora o radu predati radniku radnu knjižicu.

(5) Poslodavac koji nakon prestanka ugovora o radu nije u mogućnosti radniku vratiti radnu knjižicu, dužan je dostaviti radnu knjižicu županijskom uredu nadležnom za poslove rada, prema mjestu prebivališta radnika, a ako je prebivalište radnika nepoznato, onda županijskom uredu nadležnom za poslove rada prema mjestu izdavanja radne knjižice.

2. POSEBNE ODREDBE U SVEZI S VOJNOM SLUŽBOM

Utjecaj vojne službe na radni odnos

Članak 225.

(1) Za vrijeme služenja vojnog roka i služenja u pričuvnom sastavu (vojna služba) prava i obveze iz radnog odnosa miruju.

(2) Radnik koji nakon završetka vojne službe želi nastaviti rad kod istoga poslodavca, dužan je, čim sazna dan kada će mu prestati vojna služba, a najkasnije u roku mjesec dana od dana prestanka vojne službe, priopćiti svoju namjeru poslodavcu.

(3) Radnika koji je dao izjavu u smislu stavka 2. ovoga članka, poslodavac je dužan rasporediti na poslove na kojima je radio prije stupanja u vojnu službu ili na druge odgovarajuće poslove, osim ako je prestala potreba za obavljanje tih poslova zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, a ne može ga zaposliti na nekim drugim odgovarajućim poslovima.

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

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

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

(7) Vojna služba nije dopušteni razlog za otkaz ugovora o radu.

(8) Za vrijeme vojne službe poslodavac ne može redovito otkazati radni odnos.

(9) Ako poslodavac otkáže radni odnos protivno odredbama ovoga članka, radnik ima sva prava koja su ovim Zakonom predviđena za slučaj nedopuštenog otkaza.

(10) Prava utvrđena ovim Zakonom u svezi s vojnom službom imaju i osobe na službi u pričuvnom sastavu policije.

3. POSEBNE ODREDBE O ZASTUPNICIMA I DUŽNOSNICIMA

Prava kandidata za zastupnike, članove skupština ili vijeća

Članak 226.

(1) Kandidat za zastupnika u Saboru Republike Hrvatske (u daljnjem tekstu: Sabor) ima, za vrijeme predizborne promidžbe, pravo na neplaćeni dopust u trajanju do najviše petnaest radnih dana.

(2) Kandidat za člana skupštine županije ili kotara sa posebnim samoupravnim položajem, ima za vrijeme predizborne promidžbe, pravo na neplaćeni dopust u trajanju do najviše deset radnih dana.

(3) Kandidat za člana gradskog ili općinskog vijeća ima, za vrijeme predizborne promidžbe, pravo na neplaćeni dopust u trajanju do najviše pet radnih dana.

(4) O korištenju dopusta iz stavka 1. do 3. ovoga članka, radnik mora obavijestiti poslodavca najmanje 24 sata ranije.

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

(6) Na zahtjev radnika, umjesto dopusta iz stavka 1. do 3. ovoga članka, radnik može pod istim uvjetima koristiti godišnji odmor, u trajanju na koje ima pravo do prvoga dana glasovanja.

(7) Ako je za stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja neplaćenoga dopusta iz stavka 1. do 3. ovoga članka izjednačuju se s vremenom provedenim na radu i ubrajaju u staž potreban za ostvarivanje određenih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom.

Prava zastupnika i dužnosnika

Članak 227.

(1) Ugovor o radu radnika koji je izabran u Sabor, dužnosnika kojeg je na dužnost imenovao Sabor, Predsjednik Republike, Vlada ili Ustavni sud, te župana, podžupana, gradonačelnika i zamjenika gradonačelnika Grada Zagreba, a koji je kod istoga poslodavca prethodno radio najmanje godinu dana neprekidno, na njegov će zahtjev mirovati najdulje do prestanka mandata.

(2) Ako se radnik i poslodavac drukčije ne sporazumiju, mirovanje će otpočeti petnaest dana nakon dostave radnikova zahtjeva poslodavcu.

(3) Radnik iz stavka 1. ovoga članka ima se pravo vratiti na rad kod poslodavca kod kojeg je prethodno radio, ako o svojoj namjeri povratka obavijesti poslodavca najkasnije u roku mjesec dana od dana prestanka mandata.

(4) Radnik iz stavka 1. ovoga članka ima pravo povratka na poslove na kojima je prethodno radio ili na druge odgovarajuće poslove u roku mjesec dana od dana dostave obavijesti iz stavka 3. ovoga članka.

(5) Ako je za stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, radniku iz stavka 1. ovoga članka, nakon povratka na rad razdoblje mirovanja radnog odnosa ubraja se u neprekinuto trajanje radnog odnosa.

(6) Ako je potrebno, radnik iz stavka 1. ovog članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada.

(7) Bude li ponovno izabran ili imenovan na neku od dužnosti iz stavka 1. ovoga članka, radnik nema prava iz prethodnih stavaka ovoga članka, osim ako ukupno razdoblje mirovanja ugovora o radu nije bilo duže od pet godina.

(8) Radnik kojem je zbog izbora ili imenovanja iz stavka 1. ovoga članka, na razdoblje duže od pet godina, radni odnos prestao, ima tijekom razdoblja od godine dana, od dana prestanka mandata, prednost pri zapošljavanju kod poslodavca kod kojeg je prije radio te ako bude ponovno zaposlen, ima sva prava koja je imao u vrijeme prvog izbora ili imenovanja.

Članak 228.

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

1. ako pri zapošljavanju ili pri ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa, radnika stavlja u nepovoljniji položaj od drugih osoba (članak 2.),

1.a ako pri zapošljavanju neda prednost spolu koji je podzastupljen (članak 3. stavak 2.),

2. ako prije otpočinjanja rada, radniku ne omogući da se upozna s propisima o radnim odnosima, odnosno ako ga ne upozna s organizacijom i zaštitom na radu (članak 5. stavak 2.),

3. ako propise o zaštiti na radu te kolektivni ugovor i pravilnik o radu ne učini na prikladan način dostupnim radnicima (članak 5. stavak 3.),

4. ako u slučaju, koji nije predviđen zakonom ili kolektivnim ugovorom, sklopi ugovor o radu na određeno vrijeme (članak 10. stavak 1. i 2.),

4.a ako sa radnikom sklopi jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos na istim poslovima zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, osim ako je to zakonom ili kolektivnim ugovorom dopušteno (članak 10. stavak 4.),

5. ako u slučaju kad ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, prije početka rada, ne uruči radniku pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru (članak 11. stavak 3.),

6. ako ugovor o radu pomorca i ribara ne registrira pri županijskom uredu nadležnom za poslove rada (članak 11. stavak 5.),

7. ako sklopi ugovor o radu koji ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom (članak 12.),

7.a ako sklopi ugovor o radu koji ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom (članak 12.a),

8. ako u slučaju upućivanja radnika na rad u inozemstvo ugovor o radu ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom (članak 13. stavak 1.),

9. ako zaposli osobu mlađu od petnaest godina života (članak 14. stavak 1.),

10. ako osobi mlađoj od petnaest godina života omogući, bez prethodnog odobrenja inspektora rada, naplatno sudjelovanje u snimanju filmova, pripremanju i izvođenju umjetničkih, scenskih ili drugih sličnih djela, ili joj to omogući na način, u opsegu i na poslovima koji ugrožavaju njezino zdravlje, ćudorednost, školovanje ili razvoj (članak 14. stavak 2.),

11. ako zaposli malodobnika bez odobrenja njegovog zakonskog zastupnika (članak 15. stavak 1.),

12. ako zaposli malodobnika na poslovima koji mogu ugroziti njegovo zdravlje, ćudorednost ili razvoj (članak 16. stavak 1.),

12.a ako malodobniku ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 16. stavak 6.),

13. ako u roku koji odredi inspektor rada ne pribavi nalaz i mišljenje o utjecaju poslova na zdravlje i razvoj malodobnoga radnika (članak 17. stavak 2.),

14. ako ne postupi po nalogu inspektora rada kojim se zabranjuje rad malodobnoga radnika na određenim poslovima (članak 17. stavak 4.),

14.a ako malodobniku ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 17. stavak 6.),

15. ako sklopi ugovor o radu sa radnikom koji ne udovoljava posebnim uvjetima za zasnivanje radnog odnosa, propisanim zakonom ili drugim propisom (članak 18.),

16. ako prilikom sklapanja ugovora o radu od radnika traži podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom (članak 20. stavak 1.),

17. ako prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim osobama osobne podatke radnika, protivno odredbama ovog Zakona (članak 22.),

18. ako sklopi ugovor o radu u kojem je trajanje probnoga rada ugovoreno u trajanju dužem od zakonom dopuštenoga (članak 23. stavak 2.),

19. ako sklopi ugovor o radu u kojem je ugovoreno trajanje pripravničkoga staža duže od zakonom propisanoga (članak 27.),

20. ako s volonterom ne sklopi ugovor u pisanom obliku (članak 29. stavak 5.),

21. ako sklopi ugovor o radu u kojem je puno radno vrijeme ugovoreno u trajanju dužem od zakonom dopuštenoga (članak 30. stavak 1.),

22. ako od radnika zahtijeva da na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radi duže od skraćenoga radnoga vremena ili da radi prekovremeno (članak 32. stavak 1. i 4.),

23. ako od radnika zahtijeva da radi duže od punoga radnoga vremena (prekovremeni rad) veći broj sati od zakonom određenoga najdužega trajanja takvoga rada (članak 33. stavak 1.),

24. ako ne obavijesti inspektora rada o prekovremenom radu o kojem ga je dužan obavijestiti (članak 33. stavak 2.),
25. ako ne postupi po rješenju inspektora rada kojim se zabranjuje prekovremeni rad što štetno utječe na zdravlje i radnu sposobnost radnika ili koji onemogućuje zapošljavanje nezaposlenih osoba (članak 33. stavak 3.),
26. ako malodobnom radniku naredi prekovremeni rad (članak 33. stavak 4.),
27. ako trudnici, majci s djetetom do tri godine starosti ili samohranom roditelju s djetetom do šest godina starosti, bez njegovog pisanog pristanka, naredi prekovremeni rad (članak 33. stavak 5.),
- 27.a ako je preraspodjeljeno radno vrijeme duže od zakonom utvrđenog (članak 35. stavak 4. i 5.),
- 27.b ako malodobnom radniku naredi rad u preraspodjeljenom punom radnom vremenu (članak 35. stavak 7.),
- 27.c ako trudnici, majci s djetetom do tri godine starosti ili samohranom roditelju s djetetom do šest godina starosti, bez njegovog pisanog pristanka, naredi rad u preraspodjeljenom punom radnom vremenu (članak 35. stavak 8.),
28. ako u slučaju kada preraspodjela radnoga vremena nije predviđena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ne zatraži suglasnost inspektora rada za preraspodjelu (članak 35. stavak 10.),
29. ako radniku ne omogući korištenje stanke na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 36.),
30. ako radniku ne omogući korištenje dnevnog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 37.),
31. ako radniku ne omogući korištenje tjednog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 38.),
32. ako radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora u najkraćem trajanju određenom ovim Zakonom (članak 39.),
33. ako sa radnikom sklopi sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora (članak 41.),
- 33.a ako radniku ne izda potvrdu o korištenju godišnjeg odmora (članak 44. stavak 2.),
34. ako radniku ne isplati naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora u visini i na način određen ovim Zakonom (članak 45.),
35. ako radniku ne omogući korištenje odmora u dijelovima pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 46.),
36. ako raspored godišnjih odmora ne utvrdi u skladu s odredbama ovoga Zakona (članak 48.),
37. ako radniku ne omogući korištenje plaćenoga dopusta na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 49.),
38. ako protivno odredbama ovoga Zakona ženi zaposlenoj u industriji naredi noćni rad (članak 52. i 53.),
39. ako protivno odredbama ovoga Zakona malodobniku naredi noćni rad (članak 54.),
40. ako zaposli ženu na poslovima na kojima je ženama zabranjen rad (članak 55.),
41. ako zbog trudnoće odbije zaposliti ženu, otkáže joj ugovor o radu ili je, suprotno odredbama ovoga Zakona, premjesti na druge poslove (članak 56. stavak 1.),
42. ako traži podatke o trudnoći žene ili uputi drugu osobu da traži takve podatke, osim ako žena osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica (članak 56. stavak 2.),

43. ako majci ili ocu djeteta ne omogući korištenje porodnoga dopusta pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 58.),

44. ako majci ili ocu djeteta ne omogući rad u skraćenom radnom vremenu pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 59.),

45. ako ocu djeteta čija je majka umrla, napustila dijete ili je zbog bolesti ili drugoga sličnoga razloga onemogućena da se brine o djetetu, ne omogući korištenje svim pravima koja su ovim Zakonom predviđena radi zaštite majčinstva i podizanja djeteta (članak 61. stavak 1.),

46. ako jednom od roditelja djeteta ne omogući da ne radi dok dijete ne navrší tri godine života, za koje vrijeme mu miruju prava i obveze iz radnog odnosa, te u svezi s radnim odnosom (članak 62.),

47. ako radnici koja rodi mrtvo dijete ili čije dijete umre prije kraja osnovnog, odnosno dodatnog porodnoga dopusta, ne omogući korištenje porodnoga dopusta u trajanju propisanom Zakonom (članak 64.),

48. ako jednom od roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju ne omogući korištenje dopusta ili rad u polovici punoga radnog vremena (članak 66. stavak 1., 2. i 3.),

49. ako roditelju djeteta s težim smetnjama u razvoju, koji se koristi pravom na rad u skraćenom radnom vremenu, naredí prekovremeni rad ili mu bez njegove suglasnosti promijeni mjesto rada (članak 66. stavak 7.),

50. ako posvojitelju djeteta ili osobi kojoj je rješenjem tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi dijete povjereno na čuvanje i odgoj, ne omogući korištenje prava utvrđenih ovim Zakonom, radi zaštite majčinstva i podizanja djece (članak 67. stavak 1.),

51. ako posvojitelju djeteta ne omogući korištenje posvojiteljskoga dopusta (članak 67. stavak 2. i 3.),

51.a ako radnika ne primi na rad nakon prestanka korištenja prava na rodni dopust, posvojiteljski dopust ili prava na mirovanje ugovora o radu do treće godine života djeteta ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 69. stavak 2. i 3.),

52. ako za vrijeme trudnoće, korištenja porodnoga dopusta, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno posvojitelja, korištenja posvojiteljskog dopusta i dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju, otkaže trudnici, odnosno osobi koja se koristi nekim od spomenutih prava (članak 70. stavak 1.),

52.a ako radnika ne rasporedi na poslove na kojima je radio ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 72.),

53. ako za vrijeme privremene nesposobnosti za rad otkaže radniku koji je privremeno spriječen za rad zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti (članak 73. stavak 1.),

53.a ako radnika ne vrati na poslove na kojima je prethodno radio ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 75.),

53.b ako radniku kod kojeg postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je sposoban, a u mogućnosti je radniku osigurati obavljanje takvih poslova za koje je radnik sposoban (članak 77. i 78.),

53.c ako radniku prilikom isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine ne uruči obračun plaće iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće (članak 83a. stavak 1.),

53.d ako radniku ne uruči obračun dugovane, a neisplaćene plaće, naknade plaće ili otpremnine (članak 83.a stavak 2.),

53.e ako bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplati uskratim plaće ili nekog njezinog dijela, odnosno uskratim naknade plaće ili dijela naknade plaće (članak 87. stavak 1.),

54. ako prije isteka roka od šest mjeseci zaposli drugog radnika na poslovima za koje je utvrdio da je prestala potreba za njihovim obavljanjem i ako nije ponudio sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga (članak 106. stavak 8. i 9.),

54.a ako otkaz ne obrazloži ili ako ga ne dostavi radniku (članak 111. stavak 2. i 3.),

55. ako ne izradi program zbrinjavanja viška radnika, a po ovom Zakonu dužan je izraditi taj program (članak 119. stavak 1. i 2.),

56. ako se pri izradi programa zbrinjavanja viška radnika ne savjetuje s radničkim vijećem, odnosno ako prije isteka roka od šest mjeseci zaposli drugog radnika na poslovima za koje je utvrdio da je prestala potreba za njihovim obavljanjem i ako nije ponudio sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga (članak 106. stavak 8. i 9.),

57. ako u propisanom roku o programu zbrinjavanja viška radnika ne obavijesti radnike i službu zapošljavanja (članak 120. stavak 3. i 4.),

58. ako otkáže radniku prije nego što program zbrinjavanja viška radnika dostavi ovlaštenoj službi zapošljavanja ili prije isteka roka u kojem je ta služba dužna očitovati se o tom programu (članak 120. stavak 5.),

59. ako ne postupi po nalogu službe zapošljavanja o odgodi primjene programa zbrinjavanja viška radnika (članak 120. stavak 6.),

60. ako nakon prestanka radnog odnosa radniku ne vrati sve njegove isprave ili mu ne izda potvrdu o vrsti poslova i trajanju radnog odnosa ili ako u toj potvrdi, osim podataka o vrsti poslova i trajanju radnog odnosa, naznači nešto što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu (članak 122.),

61. ako onda kad je to dužan, ne donese ili ne objavi pravilnik o radu kojim se uređuju plaće, organizacija rada i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod njega (članak 123. stavak 1.),

62. ako pravilnikom o radu ne uredi pitanja za koja je ministar nadležan za rad propisao da se moraju urediti tim pravilnikom (članak 123. stavak 3.),

63. ako pravilnik o radu donese prije nego što je zatražio mišljenje radničkoga vijeća (članak 124. stavak 1.),

63.a ako pisano ne obavijesti radnika o prenošenju njegovog ugovora o radu na novog poslodavca (članak 129. stavak 5.),

64. ako onemogući radnike u izboru radničkoga vijeća (članak 133.),

65. ako ne obavještava radničko vijeće o pitanjima o kojima ga je dužan obavijestiti (članak 144.),

65.a ako se sa radničkim vijećem ne savjetuje o pitanjima o kojima se je dužan savjetovati (članak 145.),

65.b ako bez suglasnosti radničkoga vijeća donese odluku koju može donijeti samo uz suglasnost radničkoga vijeća (članak 146. stavak 1.),

66. ako ne osigura uvjete za rad radničkoga vijeća (članak 152.),

66.a ako ne omogući imenovanom predstavniku radnika članstvo u nadzornom odboru trgovačkoga društva (članak 158.a),

67. ako pokuša ostvariti ili ostvari zabranjeni nadzor nad sindikatom ili udrugom sindikata više razine (članak 177. stavak 1.),

67.a ako ne obračuna, ne ustegne ili ne uplati sindikalnu članarinu (članak 182.a),

68. ako u slučaju, kad je on to dužan učiniti, ne dostavi kolektivni ugovor ili promjenu kolektivnog ugovora ministarstvu nadležnom za rad ili županijskom uredu nadležnom za poslove rada (članak 198. stavak 3.),

69. ako kolektivni ugovor ne objavi na propisani način (članak 199. stavka 1. i 2.),

70. ako onda kad je to dužan, odbije sudjelovati u postupku mirenja, predviđenom ovim Zakonom (članak 203.),

71. 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 213. stavak 2.),

72. ako onemogući ili pokuša onemogućiti inspektora rada u provođenju nadzora (članak 221. stavak 1.),

73. ako radniku odbije vratiti radnu knjižicu kad je to dužan učiniti (članak 224. stavak 3. i 4.),

74. ako isplati radniku plaću u iznosu manjem od najniže plaće, utvrđenom na način propisan ovim Zakonom (članak 242. stavak 2).

(2) Novčanom kaznom od 3.000,00 kuna do 10.000,00 kuna za prekršaj iz stavka 1. ovog članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

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

(4) Za prekršaje iz točke 66.a ovoga članka, poslodavac pravna osoba odgovara i u slučaju da ne postoji prekršajna odgovornost odgovorne osobe.

Članak 229.

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 trideset dana od dana nastale promjene ne prijavi promjenu naziva udruge, odnosno podružnice, sjedišta, područja djelovanja, naziva tijela, osoba ovlaštenih za zastupanje, te prestanak djelovanja, odnosno ovlaštenja u pravnom prometu (članak 174. stavak 2.),

2. ako u slučaju, kad je to dužan učiniti, ne dostavi kolektivni ugovor ili promjenu kolektivnog ugovora ministarstvu nadležnom za rad ili županijskom uredu nadležnom za poslove rada (članak 198. stavak 3.),

3. ako kolektivni ugovor ne objavi na propisani način (članak 199. stavak 1. i 2.),

4. ako, onda kad je to dužan, odbije sudjelovati u postupku mirenja, predviđenom ovim Zakonom (članak 203.),

5. ako ne najavi štrajk (članak 210. stavak 2.),

6. ako započne štrajk prije provođenja postupka mirenja, predviđenog ovim Zakonom, odnosno prije provođenja drugoga postupka mirnoga rješavanja spora o kojem su se stranke sporazumjele (članak 210. stavak 3.),

7. ako u pismu kojim se štrajk najavljuje ne naznači razloge za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka (članak 210. stavak 4.),

8. ako najkasnije na dan najave štrajka ne objavi pravila o radnim mjestima na kojima se rad ne smije prekidati za vrijeme štrajka (članak 210. stavak 5.).

Članak 230.

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

1. ako u roku trideset dana od dana nastale promjene ne prijavi promjenu naziva udruge, odnosno podružnice, sjedišta, područja djelovanja, naziva tijela, osoba ovlaštenih za zastupanje, te prestanak djelovanja, odnosno ovlaštenja u pravnom prometu (članak 174. stavak 2),
2. ako, onda kad je to dužna učiniti, ne dostavi kolektivni ugovor ili promjenu kolektivnog ugovora ministarstvu nadležnom za rad ili županijskom uredu nadležnom za poslove rada (članak 198. stavak 3.),
3. ako kolektivni ugovor ne objavi na propisani način (članak 199. stavak 1. i 2.),
4. ako, onda kad je to dužna, odbije sudjelovati u postupku mirenja, predviđenom ovim Zakonom (članak 203.),
5. ako organizira ili poduzme isključenje s rada koje nije odgovor na već započeti štrajk (članak 211. stavak 1.),
6. ako isključenje s rada započne prije roka propisanog Zakonom (članak 211. stavak 2.),
7. ako isključi s rada radnike u broju većem od dozvoljenog ovim Zakonom (članak 211. stavak 3.),
8. ako isključi radnike s rada protivno odredbama ovoga Zakona (članak 211. stavak 5.),
9. ako za vrijeme isključenja s rada onemogućí radnicima obavljanje poslova koji se ne smiju prekidati (članak 212.).

Najniža plaća

Članak 242.

(1) Ako plaće nisu uređene kolektivnim ugovorom ili ako se kolektivni ugovor ne primjenjuje na značajan broj radnika, a najduže do kraja 2002. godine, Vlada može, na prijedlog osobe koja prema odredbama ovoga Zakona može biti stranka kolektivnog ugovora, na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, odrediti visinu najniže plaće.

(2) Poslodavac ne smije za puno radno vrijeme isplatiti radniku plaću u iznosu manjem od najniže plaće, utvrđenom na način propisan ovim Zakonom.

(3) Visinu najniže plaće Vlada utvrđuje uzimajući u obzir:

1. potrebe radnika i njegove obitelji, opću razinu plaća u Republici Hrvatskoj, troškove života, razinu socijalnih davanja, životni standard drugih socijalnih skupina, te

2. gospodarske čimbenike, uključivši i potrebe gospodarskoga razvoja, razinu proizvodnosti te prijeku potrebu postizanja i očuvanja visoke razine zaposlenosti.

(4) Vlada će osigurati pravodobno usklađivanje visine najniže plaće s troškovima života i ostalim čimbenicima iz stavka 3. ovoga članka, a u skladu s uvjetima koje utvrdi Vlada na prijedlog Gospodarsko-socijalnoga vijeća.

(5) Odluku o visini najniže plaće Vlada donosi na temelju mišljenja Gospodarsko-socijalnoga vijeća.

(6) Vlada će osigurati prikupljanje statističkih i ostalih podataka prijeko potrebnih za utvrđivanje troškova života i ostalih čimbenika iz stavka 3. ovoga članka.

(7) Visinu najniže plaće Vlada može utvrditi u jedinstvenom iznosu za sve zaposlene ili u različitim iznosima za različite skupine zaposlenih, odnosno za različita područja Republike Hrvatske, uvažavajući različite troškove života na tim područjima.

(8) Odluka o visini najniže plaće objavljuje se u "Narodnim novinama".

Usklađivanje odredbi o punom ravnom vremenu s odredbama ovoga Zakona

Članak 242.a

Odredbe zakona, kolektivnih ugovora, sporazuma sklopljenih između radničkog vijeća i poslodavca, odnosno ugovora o radu kojim je utvrđeno puno radno vrijeme, moraju biti usklađene s odredbama ovoga Zakona o punom radnom vremenu do 30. lipnja 2001.

Usklađivanje pravilnika o radu s odredbama ovoga Zakona

Članak 242.b

Poslodavci su dužni uskladiti pravilnike o radu s odredbama ovoga Zakona u roku tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.

Rok za izbor predstavnika radnika u nadzorni odbor

Članak 242.c

Sastav nadzornog odbora uskladit će se s odredbama ovoga Zakona najkasnije na prvoj skupštini trgovačkog društva, ali ne kasnije od godine dana od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.

Propisi za provedbu ovoga Zakona

Članak 242.d

(1) Ministar nadležan za rad će donijeti propise, odnosno uskladiti važeće propise za provedbu ovoga Zakona, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.

(2) Prije donošenja propisa iz stavka 1. ovoga članka nadležni ministar će zatražiti mišljenje sindikata i udruga poslodavaca.

Postupci za ostvarivanje i zaštitu prava koji nisu završeni

Članak 242.e

Postupci ostvarivanja i zaštite prava radnika, započeti prije stupanja na snagu ovoga Zakona, dovršit će se po odredbama Zakona o radu ("Narodne novine", br. 38/95., 54/95. i 65/95.), ako ovim Zakonom određeno pravo nije uređeno za radnika na povoljniji način.