

**REPUBLIKA HRVATSKA
MINISTARSTVO RADA I SOCIJALNE SKRBI**

N A C R T

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

Zagreb, lipnja 2003.

**KONAČNI PRIJEDLOG
ZAKONA O IZMJENAMA 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.) podnaslov iznad članka 2. i članak 2. mijenjaju se i glase:

"Zabrana diskriminacije

Članak 2.

(1) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli (zaposlenik, namještenik, službenik ili drugi radnik- u daljnjem tekstu: radnik) na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnoga stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

(2) Izravna diskriminacija znači svako postupanje uvjetovano nekim od temelja iz stavka 1. ovoga članka kojim se osoba iz stavka 1. ovoga članka stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

(3) Neizravna diskriminacija postoji kada određena naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, osobu iz stavka 1. ovoga članka, zbog njenog određenog obilježja, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sustava koji čine temelje za zabranu diskriminacije iz stavka 1. ovoga članka, stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druge osobe.

(4) Diskriminacija iz stavka 1. ovoga članka zabranjena je u odnosu na:

1. uvjete za zapošljavanje, uključujući kriterije i uvjete za izbor kandidata za obavljanje određenog posla, u bilo kojoj grani djelatnosti i na svim razinama profesionalne hijerarhije,
2. napredovanje na poslu,
3. pristup svim vrstama i stupnjevima stručnog osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije,
4. uvjete zaposlenja i rada i sva prava iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom, uključujući jednakost plaća,
5. otkaz ugovora o radu,

6. prava članova i djelovanje u udrugama radnika ili poslodavaca ili u bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz toga članstva.

(5) Kolektivni ugovor, pravilnik o radu i ugovor o radu ne smije sadržavati odredbe koje bi za posljedicu imale diskriminaciju na nekom od temelja iz stavka 1. ovoga članka.

(6) Uređivanje kolektivnim ugovorom obveze radnika na plaćanje doprinosa solidarnosti prema odredbama članka 187.a ovoga Zakona ne smatra se diskriminacijom na temelju nečlanstva u sindikatu iz stavka 1. ovoga članka"

Članak 2.

Iza članka 2. dodaju se podnaslovi i članci 2.a, 2.b, 2.c i 2.d koji glase:

"Izuzeci od zabrane diskriminacije

Članak 2.a

(1) Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uvjetima da karakteristike povezane sa nekim od temelja iz članka 2. stavka 1. ovoga Zakona predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla, pod uvjetom da je svrha koja se time želi postići opravdana i uvjet odmjeren.

(2) Sve mjere predviđene ovim ili posebnim zakonom i odredbe ovoga ili posebnih zakona, kolektivnih ugovora, pravilnika o radu i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenim kategorijama radnika, a posebice one o zaštiti invalida, starijih radnika, trudnica i žena koje koriste neko od prava iz zaštite majčinstva, kao i odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, posvojitelja i skrbnika ne smatraju se diskriminacijom niti smiju biti temelj diskriminacije.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje

Članak 2.b

(1) Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavljaju diskriminaciju u smislu članka 2. ovoga Zakona.

(2) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od temelja iz članka 2. stavka 1. ovoga Zakona koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje i radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje i radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Naknada štete zbog diskriminacije

Članak 2.c

U slučajevima diskriminacije iz članka 2. i 2.b ovoga Zakona osoba koja traži zaposlenje može zahtijevati naknadu štete po općim propisima obveznog prava, a radnik prema odredbama članka 102. ovoga Zakona.

Teret dokazivanja u slučaju spora

Članak 2.d

Ako osoba koja traži zaposlenje odnosno radnik u slučaju spora iznese činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio protivno odredbama članka 2. ovoga Zakona, na poslodavcu je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije odnosno da je postupio u skladu s odredbama članka 2.a ovoga Zakona."

Članak 3.

U članku 3. stavak 2. briše se.

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

Članak 4.

Članak 8. mijenja se i glasi:

"(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

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

Članak 5.

Članak 10. mijenja se i glasi:

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

(2) 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.

(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.

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

Članak 6.

U članku 11. stavku 4. iza riječi: "vrijeme" umjesto zareza stavlja se točka, a ostatak rečenice briše se.

Iza stavka 4. dodaje se novi stavak 5. koji glasi:

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

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

Članak 7.

Iza članka 12.a dodaje se podnaslov: "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) Plaća radnika s kojim poslodavac sklopi ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostorijama toga poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.

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

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

(6) O svakom sklopljenom ugovoru iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan obavijestiti tijelo državne uprave nadležno za poslove inspekcije rada u roku od petnaest dana od dana sklapanja ugovora.

(7) 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 i stanci. Ova pitanja mogu se urediti ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom kojim su utvrđeni uvjeti rada kod poslodavca.

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

Članak 8.

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

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

Članak 9.

Naziv Glave III. mijenja se i glasi:

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

Članak 10.

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

"Članak 22.a

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(11) Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.

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

Članak 11.

U članku 33. iza stavka 2. dodaje se novi stavak 3. koji glasi:

"(3) Ako inspektor rada posumnja da prekovremeni rad štetno utječe na zdravlje i radnu sposobnost radnika, odredit će rok u kojem poslodavac o tomu mora pribaviti nalaz i mišljenje ovlaštenog liječnika."

Dosadašnji stavci 3. do 6. postaju stavci 4. do 7.

Članak 12.

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

Članak 13.

Članak 36. stavak 1. mijenja se i glasi:

"(1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno."

Članak 14.

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

Članak 15.

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. podstavka 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 koje nije duže od dvije godine 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 glasi:

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

Članak 16.

U članku 58. dodaje se stavak 9. koji glasi:

"(9) Ako djetetov otac koristi pravo iz stavka 8. ovoga članka u trajanju od najmanje tri mjeseca, porodni dopust iz stavka 2 i 4. ovoga članka produžuje se za dva mjeseca."

Članak 17.

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

Članak 18.

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

Članak 19.

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

Članak 20.

U članku 66. stavku 1. iza riječi: "oštećenjem" dodaju se riječi: "ili težom psihičkom bolesti".

U stavku 3. na kraju rečenice briše se točka i dodaju riječi: "odnosno do završetka redovnog školovanja."

U 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 21.

U članku 82. iza stavka 1. dodaju se novi stavci 2. i 3. koji glase:

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

- obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju,

- rad koji jedna od njih obavlja slične je naravi kao rad koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti,

- rad koji jedna od njih obavlja je jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga ako se uzmu u obzir kriteriji kao što su stručna sprema, vještine, je li rad fizički ili ne, odgovornosti i uvjeti u kojima se rad obavlja.

(3) Plaća iz stavka 1. ovoga članka obuhvaća osnovnu plaću i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog propisa isplaćuje radnici ili radniku za obavljeni rad."

Dosadašnji stavak 2. postaje stavak 4.

Članak 22.

U članku 83. dodaje se stavak 5. koji glasi:

"(5) Plaća u smislu ovoga Zakona je plaća u bruto iznosu."

Članak 23.

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

Članak 24.

Podnaslov iznad članka 86. i članak 86. brišu se.

Članak 25.

U članku 106. stavak 5. briše se.

Dosadašnji stavak 6. koji postaje stavak 5. mijenja se i glasi:

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

Dosadašnji stavci 7. do 9. postaju stavci 6. do 8.

Članak 26.

U članku 108. dodaje se stavak 3. koji glasi:

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

Članak 27.

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 jedne godine,

- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 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 dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života. "

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

Dosadašnji članci 3. do 6. postaju stavci 4. do 7.

Članak 28.

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

Stavak 2. i 3. mijenjaju se i glase:

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

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

Članak 29.

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 u tome roku 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 30.

U članku 122. stavak 1. mijenja se i glasi:

"(1) Poslodavac je dužan u roku osam dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu na njegov zahtjev izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa."

Članak 31.

U članku 123. stavku 1. iza riječi: "organizacija rada" stavlja se zarez i dodaju riječi: "postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika".

Članak 32.

U članku 126. dodaje se novi stavak 3. koji glasi:

"(3) Ako radnik u sporu pred nadležnim sudom iznese činjenice koje opravdavaju sumnju da je zbog postupanja radnika prema odredbi članka 108. stavka 3. ovoga Zakona bio stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika, što je dovelo do povrede nekog njegovog prava iz radnog odnosa, smatrat će se da je njegovo pravo povrijeđeno ako poslodavac ne dokaže drukčije."

Dosadašnji stavci 3. - 5. postaju stavci 4. - 6.

U novom stavku 6. brojka: "4." zamjenjuje se brojkom: "5.".

Iza novog stavka 6. dodaje se stavak 7. koji glasi:

"(7) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz članka 22.a ovoga Zakona."

Članak 33.

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

Članak 34.

U članku 137. iza stavka 2. dodaje se novi stavak 3. koji glasi:

"(3) Odredba stavka 2. ovoga članka ne odnosi se na predstavnike radnika u nadzornim, odnosno drugim odgovarajućim tijelima."

Dosadašnji stavak 3. postaje stavak 4.

Članak 35.

U članku 141. stavak 1. mijenja se i glasi:

"(1) Izbori za radničko vijeće, kandidacijski i izborni postupak moraju biti otvoreni, slobodni i pošteni, bez ometanja i pritisaka te provedeni na način koji osigurava rezultate izbora sukladno stvarnoj i slobodno iskazanoj volji radnika."

Stavak 3. briše se.

Dosadašnji stavci 4. do 6. postaju stavci 3. do 5.

Članak 36.

U članku 144. stavku 1. iza podstavka 4. dodaje se novi podstavak 5. koji glasi:

"- broju radnika koji su kod njega zaposleni na određeno vrijeme i broju radnika koji su zaposleni na temelju ugovora o radu na izdvojenim mjestima rada, te razlozima za njihovo zapošljavanje,".

Dosadašnji podstavci 5. i 6. postaju podstavci 6. i 7.

Članak 37.

U članku 145. stavku 4. riječ: "tri" zamjenjuje se riječju "pet".

Članak 38.

U članku 146. stavak 3. mijenja se i glasi:

"(3) Ako radničko vijeće uskrati suglasnost, poslodavac može u roku 15 dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti sudska ili arbitražna odluka."

Članak 39.

Članak 147. mijenja se i glasi:

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

Članak 40.

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

"(3) Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik ima sva prava i obveze radničkog vijeća propisane ovim Zakonom."

U stavku 4. iza riječi: "povjereniku" dodaje se zarez i riječi:"odnosno povjerenicima", a riječi:"ovlaštenju sindikata za sklapanje kolektivnih ugovora" zamjenjuju se riječima: "izborima za radničko vijeće".

Članak 41.

Podnaslov iznad članka 158. i članak 158. mijenjaju se i glase:

"Poništenje izbora, raspuštanje radničkog vijeća i isključenje njegova člana

Članak 158.

(1) Radničko vijeće, izborni odbor, poslodavac, sindikati koji imaju svoje članove zaposlene kod određenog poslodavca ili kandidat može od nadležnog suda zahtijevati da u slučaju teškog kršenja odredaba ovoga Zakona o provođenju izbora za radničko vijeće, koja je utjecala na rezultate izbora, poništi provedene izbore.

(2) Ako radničko vijeće ili neki njegov član teško krši obveze dane mu ovim Zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, sindikati koji imaju svoje članove zaposlene kod određenoga poslodavca, mogu zatražiti od nadležnog suda da raspusti radničko vijeće ili da isključi određenoga člana, a isto može zatražiti i najmanje 25 posto zaposlenih ili poslodavac.

(3) Sudska nadležnost i rokovi za donošenje odluke o poništenju izbora, raspuštanju radničkog vijeća i isključenju njegova člana utvrđuje se odgovarajućom primjenom odredbi članka 217. ovoga Zakona."

Članak 42.

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

"(1) U trgovačkom društvu u kojem je zaposleno više od 200 radnika, kao i u trgovačkom društvu koje je preko 25% u vlasništvu Republike Hrvatske ili jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave te u javnim ustanovama, neovisno o broju zaposlenih radnika u tom društvu, odnosno ustanovi, jedan član nadzornog odbora, odnosno drugog odgovarajućeg tijela mora biti predstavnik radnika."

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

Članak 43.

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 44.

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 učlanjivanja i prestanak članstva; način donošenja i izmjene statuta, pravila i drugih općih akata; te prestanak djelovanja udruge."

Stavak 4. briše se.

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

Članak 45.

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 46.

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 47.

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

Članak 48.

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 49.

U članku 181. dodaje se novi stavak 3. koji glasi:

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

Dosadašnji stavci 3. do 6. postaju stavci 4. do 7.

Iza novog stavka 7. dodaje se novi stavak 8. koji glasi:

"(8) Sindikalni predstavnik ima sva prava i obveze sindikalnog povjerenika utvrđene ovim Zakonom, osim onih prava i obveza koje sindikalni povjerenik ima iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom."

Članak 50.

U članku 182. stavci 3. i 4. mijenjaju se i glase:

"(3) Ako sindikat uskrati suglasnost na otkaz, poslodavac može u roku 15 dana od dana dostave očitovanja sindikata, zatražiti da suglasnost nadomjesti sudska odluka.

(4) Zaštitu iz stavka 1. ovoga članka uživa najmanje jedan sindikalni povjerenik a najveći broj sindikalnih povjerenika koji kod određenog poslodavca uživaju zaštitu određuje se odgovarajućom primjenom odredbi ovoga Zakona o broju članova radničkoga vijeća."

Članak 51.

U podnaslovu iznad članka 182.a iza riječi: "članarina" dodaju se riječi: "i doprinos solidarnosti", a u članku 182.a dodaje se stavak 2. koji glasi:

"(2) Ako je kolektivnim ugovorom utvrđen doprinos solidarnosti, na zahtjev i u skladu s uputama sindikata, poslodavac je dužan obračunavati i iz plaće radnika koji nije član sindikata ustezati doprinos solidarnosti te ga redovito uplaćivati na račun sindikata."

Članak 52.

U članku 186. u stavku 1. riječ "tih" briše se.

U stavku 2. iza riječi: "sindikati", briše se točka i dodaju riječi: "sporazumno".

Stavak 3. mijenja se i glasi:

"(3) Ako se sindikati ne sporazumiju o broju članova i sastavu pregovaračkog odbora iz stavka 1. ovoga članka, o tome odlučuje Gospodarsko-socijalno vijeće, odnosno ministar nadležan za rad ako Gospodarsko-socijalno vijeće nije utemeljeno."

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

"(4) U slučaju iz stavka 3. ovoga članka, broj članova i sastav pregovaračkog odbora određuje se tako da pregovarački odbor ima najmanje tri a najviše devet članova, vodeći računa o broju članova sindikata zastupljenih na području za koje se sklapa kolektivni ugovor."

U dosadašnjem stavku 4. koji postaje stavak 5. riječi: "predsjedniku Gospodarsko-socijalnog vijeća", zamjenjuju se riječima: "Gospodarsko-socijalno vijeće".

Dosadašnji stavak 5. postaje stavak 6.

Članak 53.

Iza članka 187. dodaje se podnaslov: "Doprinos solidarnosti" i članak 187.a koji glasi:

"Članak 187.a

(1) Kolektivnim ugovorom može se urediti obveza radnika koji nisu članovi sindikata da za vrijeme važenja kolektivnog ugovora plaćaju naknadu za povoljnosti ugovorene kolektivnim ugovorom (doprinos solidarnosti).

(2) Ako je kolektivnim ugovorom uređen doprinos solidarnosti, kolektivni ugovor stupa na snagu ako ga referendumom prihvate radnici na području za koje se sklapa kolektivni ugovor.

(3) Referendum je uspio ako mu pristupi najmanje jedna trećina radnika na području za koje se sklapa kolektivni ugovor i ako se za prihvaćanje kolektivnog ugovora izjasni natpolovična većina radnika izašlih na referendum.

(4) Pravila o provođenju referenduma utvrdit će Gospodarsko-socijalno vijeće pravilnikom.

(5) Doprinos solidarnosti iz stavka 1. ovoga članka ne može iznositi više od 65% sindikalne članarine koju članovi plaćaju sindikatu koji je sklopio kolektivni ugovor, a ako je kolektivni ugovor sklopilo više sindikata, doprinos solidarnosti ne može iznositi više od 65% prosječne članarine sindikata potpisnika kolektivnog ugovora.

(6) Doprinos solidarnosti iz stavka 5. ovoga članka ne može iznositi više od 1% neto plaće radnika.

(7) Ako je više sindikata sklopilo kolektivni ugovor s odredbom o doprinosu solidarnosti, način plaćanja toga doprinosa uredit će se tim ugovorom.

(8) Radnik koji nije član sindikata, za povoljnosti ugovorene u više kolektivnih ugovora može biti obvezan na plaćanje samo jednog doprinosa solidarnosti."

Članak 54.

U članku 193. dodaje se stavak 3. koji glasi:

"(3) Ako je jedna od stranaka kolektivnog ugovora udruga poslodavaca ili udruga poslodavaca više razine osobe koje ju zastupaju uz pisanu punomoć iz stavka

1. ovoga članka moraju drugoj strani dostaviti popis poslodavaca članova udruge u čije ime pregovaraju, odnosno sklapaju kolektivni ugovor."

Članak 55.

U članku 198. iza stavka 3. dodaje se novi stavak 4. koji glasi:

"(4) Udruga poslodavaca ili udruga poslodavaca više razine dužna je nadležnom tijelu dostaviti popis poslodavaca koje obvezuje kolektivni ugovor sklopljen od strane udruge poslodavaca ili udruge poslodavaca više razine te sve promjene u članstvu udruge nastale za vrijeme važenja kolektivnog ugovora."

Dosadašnji stavak 4. postaje stavak 5.

Članak 56.

Iznad članka 203. naziv Glave XXI. mijenja se i glasi:

" XXI. ŠTRAJK I RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA".

Članak 57.

Iznad članka 203. naslov:"1. MIRENJE" briše se.

Članak 58.

Iza novog naziva glave XXI. dodaje se podnaslov: " Štrajk i štrajk solidarnosti" i članak 202.a koji glasi:

"Članak 202.a

(1) Sindikati ili njihove udruge više razine imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova ili zbog plaće, odnosno naknade plaće ako nisu isplaćene protekom roka od 30 dana od dana dospjeća.

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

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

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

(5) U pismu kojim se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka. "

Članak 59.

U članku 203. stavku 1. iza riječi: "akcije" dodaju se riječi: "te neisplate plaće odnosno naknade plaće iz članka 202.a stavak 1."

Stavak 2. mijenja se i glasi:

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

Članak 60.

Podnaslov iznad članka 204. mijenja se i glasi: " Lista miritelja".

Članak 61.

U članku 204. stavak 1.briše se.

U stavku 2. koji postaje stavak 1. riječi: "te pri županijskim uredima nadležnim za poslove rada" brišu se, a riječi: "vode se liste članova mirovnoga vijeća koje" zamjenjuju se riječima:"vodi se lista miritelja koju".

Stavak 3. koji postaje stavak 2. mijenja se i glasi:

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

Stavak 4. briše se.

Stavak 5. koji postaje stavak 3. mijenja se i glasi:

"(3) Gospodarsko-socijalno vijeće donosi pravilnik kojim se uređuje način izbora miritelja, provođenje postupka mirenja i obavljanje administrativnih poslova za potrebe toga postupka."

Članak 62.

U članku 206. riječi:"mirovnoga vijeća" zamjenjuju se riječju:"miritelja".

Članak 63.

Iznad članka 207. naslov: "2. ARBITRAŽA" briše se.

Članak 64.

Glava: " XXII. ŠTRAJK I ISKLJUČENJE S RADA", podnaslov: "Štrajk" i članak 210. brišu se.

Članak 65.

Iznad članka 219. redni broj glave: "XXIII." zamjenjuje se rednim brojem: "XXII."

Članak 66.

U članku 219. stavku 3. podstavku 6. riječi: "odnosno članova mirovnoga vijeća" brišu se.

U podstavku 8. riječi:"članova mirovnoga vijeća i postupak pred mirovnim vijećem" zamjenjuju se riječima:"miritelja i provođenju postupka mirenja".

Stavak 9. mijenja se i glasi:

"(9) Ako se Gospodarsko-socijalno vijeće ne osnuje ili ako ono u roku trideset dana od dana podnošenja prijedloga ne utvrdi listu miritelja, listu arbitara, odnosno članova arbitražnog vijeća ili ako u tom roku ne donese pravilnik o načinu izbora miritelja i postupku mirenja, ova će pitanja urediti ministar nadležan za rad u daljnjem roku od trideset dana."

Članak 67.

Iza članka 220. dodaje se nova Glava XXIII., podnaslovi i članci 220.a do 220. i, koji glase:

"XXIII AGENCIJA ZA PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE

Pojam agencije

Članak 220.a

(1) Agencija za privremeno zapošljavanje (u daljnjem tekstu: agencija) je poslodavac, koji na temelju 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,

5. u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom koji obvezuje korisnika.

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 7. 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) U vrijeme kada radnik nije ustupljen korisniku, radnik koji je u radnom odnosu u agenciji ima pravo na naknadu plaće u visini utvrđenoj člankom 85. stavkom 5. ovoga Zakona.

(4) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka koji se sklapa na određeno vrijeme koje je jednako vremenskom razdoblju na koje se radnik ustupa korisniku mora sadržavati 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,
6. datumu početka i završetka rada,
7. plaći, dodacima na plaću i razdobljima isplate plaće,
8. trajanju redovnog radnog dana ili tjedna.

(5) 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.

(6) 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) Na otkazivanje ugovora o radu za obavljanje privremenih poslova ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o zbrinjavanju viška radnika.

(2) 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.

(3) 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.

(4) 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) Prije upućivanja radnika korisniku agencija je dužna 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 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 68.

U članku 221. stavku 1. na kraju teksta točka se zamjenjuje zarezom i dodaju riječi: "ako drugim zakonom nije drukčije određeno."

Članak 69.

U naslovu iznad članka 225. riječ: "službom" zamjenjuje se riječju: "obvezom", a u podnaslovu iznad članka 225. riječ: "službe" zamjenjuje se riječju: "obveze"

Članak 70.

U članku 225. stavku 1. riječi: "služenja u pričuvnom sastavu (vojna služba)" zamjenjuju se riječima: "obavljanja civilne službe (vojna obveza)".

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.

U stavcima 2., 3., 6., 7. i 8. riječ: "služba" u određenom padežu zamjenjuje se riječju: "obveza" u odgovarajućem padežu.

Članak 71.

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

Članak 72.

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

Članak 73.

Podnaslov iznad članka 228. i članak 228. mijenjaju se i glase:

"Lakši prekršaji poslodavca

Članak 228.

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

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

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

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

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

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

6. ako sklopi ugovor o radu za stalne sezonske poslove koji ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom (članak 12.a),

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

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

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

10. ako radniku ne izda potvrdu o korištenju godišnjeg odmora (članak 44. stavak 2.).

(2) Novčanom kaznom od 1000,00 kuna do 3000,00 kuna za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

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

Članak 74.

Iza članka 228. dodaju se podnaslovi i članci 228.a. i 228. b koji glase:

"Teži prekršaji poslodavca

Članak 228.a

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

1. ako zaposli malodobnika bez odobrenja njegovog zakonskog zastupnika (članak 15. stavak 1.),
2. ako sklopi ugovor o radu sa radnikom koji ne udovoljava posebnim uvjetima za zasnivanje radnog odnosa, propisanim zakonom ili drugim propisom (članak 18.),
3. ako prilikom sklapanja ugovora o radu od radnika traži podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom (članak 20. stavak 1.),
4. ako prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim osobama osobne podatke radnika, protivno odredbama ovog Zakona (članak 22.),
5. ako ne imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika ili ako otkrije podatke utvrđene u postupku rješavanja pritužbe (članak 22.a stavak 5. i 10.)".
6. ako s volonterom ne sklopi ugovor u pisanom obliku (članak 29. stavak 5.),
7. ako radniku ne omogući korištenje stanke na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 36.),
8. ako radniku ne omogući korištenje dnevnog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 37.),
9. ako radniku ne omogući korištenje tjednog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 38.),
10. ako radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora u dijelovima pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 46.),
11. ako raspored godišnjih odmora ne utvrdi u skladu s odredbama ovoga Zakona (članak 48.),
12. ako radniku ne omogući korištenje plaćenoga dopusta na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 49.),
13. ako traži podatke o trudnoći žene ili uputi drugu osobu da traži takve podatke, osim ako žena osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica (članak 56. stavak 2.),
14. ako posvojitelju djeteta ili osobi kojoj je rješenjem tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi dijete povjereno na čuvanje i odgoj, ne omogući korištenje prava utvrđenih ovim Zakonom, radi zaštite majčinstva i podizanja djece (članak 67. stavak 1.),
15. ako radnika ne rasporedi na poslove na kojima je radio ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 72.),

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

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

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

19. ako prije isteka roka od šest mjeseci zaposli drugog radnika na poslovima za koje je utvrdio da je prestala potreba za njihovim obavljanjem i ako nije ponudio sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga (članak 106. stavak 7. i 8.),

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

21. ako se pri izradi programa zbrinjavanja viška radnika ne savjetuje s radničkim vijećem i nadležnom službom zapošljavanja (članak 119. stavak 2.),

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

23. ako otkaže 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.),

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

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

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

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

28. ako onemogući radnike u izboru radničkoga vijeća (članka 133.),

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

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

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

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

33. ako ne omogući imenovanom predstavniku radnika članstvo u nadzornom odboru odnosno drugom odgovarajućem tijelu trgovačkog društva odnosno ustanove (članak 158.a),

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

35. ako ne obračuna, ne ustegne ili ne uplati sindikalnu članarinu i doprinos solidarnosti (članak 182.a),

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

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

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

39. ako radnika koji je organizirao ili sudjelovao u štrajku, organiziranom u skladu s odredbama zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata stavi u nepovoljniji položaj od drugih radnika (članak 213. stavak 2.),

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

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

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

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

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

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

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

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

Najteži prekršaji poslodavca

228.b

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

1. ako u slučaju kad ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, prije početka rada, ne uruči radniku pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru ili ako radniku

ne uruči primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u propisanom roku (članak 11. stavak 3. i 5.),

2. ako sklopi ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada koji ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom ili ga sklopi za poslove za koje ga ne smije sklopiti (članak 12.b stavak 1. i 4.)

3. ako o sklopljenom ugovoru o radu na izdvojenim mjestima rada u propisanom roku ne obavijesti tijelo državne uprave nadležno za poslove inspekcije rada (članak 12.b stavak 6.),

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13. 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.),

14. ako ne obavijesti inspektora rada o prekovremenom radu o kojem ga je dužan obavijestiti (članak 33. stavak 2.),

15. ako u roku koji odredi inspektor rada ne pribavi nalaz i mišljenje o utjecaju poslova prekovremenog rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika (članak 33. stavak 3.),

16. ako ne postupi po rješenju inspektora rada kojim se zabranjuje prekovremeni rad što štetno utječe na zdravlje i radnu sposobnost radnika ili koji onemogućuje zapošljavanje nezaposlenih osoba (članak 33. stavak 4.),

17. ako malodobnom radniku naredi prekovremeni rad (članak 33. stavak 5.),

18. 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 6.),

19. ako je preraspodjeljeno radno vrijeme duže od zakonom utvrđenog (članak 35. stavak 4. i 5.),

20. ako malodobnom radniku naredi rad u preraspodjeljenom punom radnom vremenu (članak 35. stavak 7.),

21. 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.),

22. ako u slučaju kada preraspodjela radnoga vremena nije predviđena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ne zatraži suglasnost inspektora rada za preraspodjelu (članak 35. stavak 10.),

23. ako radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora u najkraćem trajanju određenom ovim Zakonom (članak 39.),

24. ako sa radnikom sklopi sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora (članak 41.),

25. ako radniku ne isplati naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora u visini i na način određen ovim Zakonom (članak 45.),

26. ako protivno odredbama ovoga Zakona ženi zaposlenoj u industriji naredi noćni rad (članak 52. i 53.),

27. ako protivno odredbama ovoga Zakona malodobniku naredi noćni rad (članak 54.),

28. ako zaposli ženu na poslovima na kojima je ženama zabranjen rad (članak 55.),

29. ako zbog trudnoće odbije zaposliti ženu, otkaže joj ugovor o radu ili je, suprotno odredbama ovoga Zakona, premjesti na druge poslove (članak 56. stavak 1.),

30. ako majci ili ocu djeteta ne omogući korištenje porodnoga dopusta ili rad u skraćenom radnom vremenu pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 58. i 59.),

31. 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.),

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

33. 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.),

34. 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.),

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

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

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

38. ako radnika ne primi na rad nakon prestanka korištenja prava na porodni 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.),

39. 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, otkáže trudnici, odnosno osobi koja se koristi nekim od spomenutih prava (članak 70. stavak 1.),

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

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

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

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

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

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

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

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

48. 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.),

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

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

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

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

Članak 75.

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

U točki 4. brojka: "203." zamjenjuje se brojkom: "202.a".

U točki 5. i 6. brojka: "210." zamjenjuje se brojkom: "202.a".

U točki 7. brojka: "10." zamjenjuje se brojkom: "202.a", a brojka: "4." brojkom: "5".

Točka 8. briše se.

Članak 76.

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

U točki 2. iza riječi: "ugovora" dodaju se riječi: "te popis poslodavaca koje obvezuje ugovor", a iza brojke: "3." dodaju se riječi: "i 4".

U točki 4. brojka: "203." zamjenjuje se brojkom: "202.a".

Članak 77.

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

Članak 78.

(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 79.

(1) Sastav nadzornog odbora, odnosno drugog odgovarajućeg tijela, uskladit će se s odredbama ovoga Zakona u roku 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 ostaje član nadzornog odbora za vrijeme za koje je imenovan i nakon stupanja na snagu ovoga Zakona.

Članak 80.

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 81.

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

Članak 82.

(1) Ministar nadležan za rad donijet će propise za provedbu ovoga Zakona odnosno 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 šest 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.

(3) Do donošenja propisa iz stavka 1. ovoga članka primjenjivat će se:

- Pravilnik o sadržaju i načinu registracije ugovora o radu pomoraca i ribara ("Narodne novine", br. 8/96.),

- Pravilnik o poslovima na kojima se ne smije zaposliti malodobnik i o poslovima na kojima može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti ("Narodne novine", br. 59/02.),

- Pravilnik o poslovima na kojima radnik može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti ("Narodne novine", br. 59/02.),

- Pravilnik o djelatnostima koje se smatraju industrijom ("Narodne novine", br. 8/96.),

- Pravilnik o poslovima na kojima ne smije raditi žena ("Narodne novine", br. 44/96.),

- Pravilnik o uvjetima i postupku za stjecanje prava na dopust trudnice ili žene koja doji dijete ("Narodne novine", br. 103/96.),

- Pravilnik o uvjetima i postupku ostvarivanja prava na stanku za dojenje djeteta ("Narodne novine", br. 103/96.),

- Pravilnik o stjecanju prava na dopust do sedme godine djetetova života i na rad s polovicom punog radnog vremena zbog njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ("Narodne novine", br. 47/96. i 19/02.),

- Pravilnik o potvrdi o privremenoj nesposobnosti za rad ("Narodne novine", br. 11/96.),

- Pravilnik o načinu objave pravilnika o radu ("Narodne novine", br. 8/96.),

- Pravilnik o provođenju izbora za radničko vijeće ("Narodne novine", br. 12/02),

- Pravilnik o registraciji udruga ("Narodne novine", br. 14/96.),

- Pravilnik o vođenju evidencije i objavi kolektivnih ugovora ("Narodne novine", br. 14/96. i 76/01.),

- Pravilnik o radnoj knjižici ("Narodne novine", br. 14/96.),

- Pravilnik o pravima roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju na dopust ili na rad s polovicom punog radnog vremena radi njege djeteta ("Narodne novine", br. 92/03).

Članak 83.

(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 84.

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

Članak 85.

Ovaj Zakon stupa na snagu 1. srpnja 2003., osim odredaba članka 27. i 28. ovoga Zakona koje se počinju primjenjivati od 1. siječnja 2004. godine.

OBRAZLOŽENJE

I. RAZLOZI ZBOG KOJIH SE ZAKON DONOSI

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.

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.

U uvjetima snažnih i brzih promjena u gospodarstvu, a onda i u svijetu rada, rigidni propisi koji uređuju radne odnose i na njima utemeljena praksa često 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" - Employment Protection Legislation), 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 (Koedijk 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 i zbog bitnih i snažnih promjena u svijetu rada. 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, prilagoditi organizaciju rada, radno vrijeme, obračun plaća promjenama pojedinačne ili kolektivne produktivnosti, 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.

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 povećanjem pritiska na povećanje plaća iznad razine produktivnosti.

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.

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.

Za Hrvatsku je karakteristično da je restrukturiranje poduzeća prouzročilo ubrzani priljev novih nezaposlenih, a taj je proces započeo sredinom 1990.god. U učinkovitom gospodarstvu s fleksibilnim tržištem rada otvaranje novih radnih mjesta ide paralelno sa zatvaranjem postojećih. Tvrtke u ekspanziji apsorbiraju radnu snagu tvrtki kojima poslovna aktivnost slabi i prestaje. Stoga je opravdano postaviti pitanje što ograničava potencijal otvaranja novih radnih mjesta u hrvatskom gospodarstvu i zašto hrvatsko gospodarstvo ne kreira nova radna mjesta u mjeri koja bi ublažila negativni utjecaj restrukturiranja poduzeća?

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.

Nadalje, analitički odgovor bi mogao ukazati na činjenicu da postoje prepreke investicijskom otvaranju, te prepreke širenju zaposlenosti u postojećim tvrtkama, od nepovoljne klime za investicijska ulaganja, rigidnosti tržišta rada, visokih troškova rada, nefleksibilne strukture plaća. Svemu treba pridodati i činjenicu da se novokreirana radna mjesta po ključnim značajkama bitno razlikuju od starih. To prijelaz na nova radna mjesta čini skupim i pridonosi strukturnoj nezaposlenosti zbog kvalifikacijske i prostorne nepodudarnosti.

Glavni izazov tranzicije je ohrabriti otvaranje novih tvrtki i veći broj raspoloživih radnih mjesta. Bitna strukturna promjena s tim u vezi jest puno veći broj manjih privatnih tvrtki naspram razmjerno manjeg broja velikih tvrtki, u pravilu, kada je riječ o tranzicijskim zemljama, u državnom (javnom) vlasništvu. Iako je rast broja manjih tvrtki u Hrvatskoj u tijeku, stopa rasta novih poduzeća nije bila dostatna da ublaži smanjenje zaposlenosti koje se događalo u postojećim tvrtkama.

Privatni sektor ima dinamički potencijal. Stoga za njegov razvitak treba učiniti sve da se uklone regulatorna i institucionalna ograničenja. Jedno od takovih ograničenja, kada je riječ o sporoj dinamici otvaranja novih radnih mjesta i visokoj nezaposlenosti, jesu i strogi, odnosno neprilagođeni propisi o zaštiti zaposlenja.

Ukupna visoka razina zakonske zaštite zaposlenja u Hrvatskoj odražava ograničenja u tri osnovna područja: visoki postupovni i novčani troškovi povezani s pojedinačnim otkazima, ograničenja privremenog zapošljavanja, te visoki troškovi kolektivnih otkaza. Hrvatski propisi su stroži od propisa u velikoj većini tranzicijskih zemalja, EU i OECD-a. Posebno je istaknut indeks kolektivnih otkaza kao apsolutno najstroži, dok je indeks privremenog zapošljavanja, primjerice, tri puta veći (rigidniji) od vrijednosti tog indeksa za prosjek zemalja Srednje i Istočne Europe.

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.

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

Kopenhaga, 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 izmjene i dopune 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, izmjenama i dopunama 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 75/117/EEC od 10. veljače 1975. o prilagodbi zakonodavstava država članica u odnosu na primjenu načela jednakosti plaća žena i muškaraca

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.

II. PITANJA KOJA SE ZAKONOM RJEŠAVAJU

Konačnim prijedlogom Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu uređuju se slijedeće pitanja:

- zaštita prava osobe koja traži zaposlenje i radnika u slučaju diskriminacije,
- kada se neki drugi ugovor smatra ugovorom o radu,
- novo uređenje instituta ugovora o radu na određeno vrijeme,
- ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada,
- zaštita dostojanstva radnika,
- promjena nadležnosti i postupka za odobravanje noćnog rada žena,
- proširenje prava na rad s polovicom radnog vremena u sklopu zaštite majčinstva,
- produženje trajanja porodnog dopusta u slučaju kada dio koristi otac,
- skraćenje prava na mirovanje radnog odnosa,
- plaća u smislu jednakoga rada i rada jednake vrijednosti i njen obuhvat,
- 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, odnosno drugom odgovarajućem tijelu poslodavca,
- pojednostavljenje registracije udruga,
- primjerenije uređivanje odredbi o zaštiti sindikalnog povjerenika,
- novo uređivanje odredbi o pregovaračkom odboru za kolektivne pregovore,
- doprinos solidarnosti,
- obveze udruge poslodavaca u postupku pregovora i evidencije kolektivnih ugovora,
- novi način provođenja postupka mirenja u kolektivnim sporovima,

- štrajk solidarnosti,
- rad agencija za privremeno zapošljavanje,
- ukidanje prava na mirovanje radnog odnosa zastupnika i dužnosnika,
- usklađenje s posebnim propisima koji uređuju zaštitu hrvatskih radnika koji rade u inozemstvu,
- pooštrenje i proširenje novčanih kazni za prekršaje u skladu s tekstom prijedloga Zakona,
- terminološko ujednačavanje, preciznije uređivanje i usklađenje s novim propisima donesenim u razdoblju od zadnje izmjene.

III. OBJAŠNJENJE ODREDBI KONAČNOG PRIJEDLOGA ZAKONA

Uz članak 1. i 2.

Ovim člancima kroz izmjene članka 2. Zakona i novim člancima 2.a do 2.d regulira se u cijelosti na novi način materija zabrane diskriminacije osobe koja traži zaposlenje i radnika na način sukladan europskom zakonodavstvu. Tako se uz već prethodno propisane temelje zabrane diskriminacije utvrđuje novi temelj "spolna orijentacija". 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 smatra izravnom, a što neizravnom diskriminacijom, što se ne smatra diskriminacijom, definira se uznemiravanje i spolno uznemiravanje i utvrđuje se da predstavljaju diskriminaciju. Također se utvrđuje pravo na naknadu štete u slučaju diskriminacije, te se izrijekom propisuje da je u slučaju spora u svezi diskriminacije 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 3.

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 brisana odredba Zakona ne samo da nije postigla željenu svrhu već je i upravo onemogućavala pozitivna djelovanja usmjerena na promicanje položaja žena na području rada.

Uz članak 4.

Smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako ne dokaže suprotno i poslodavac koji sa radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji s

obzirom na naziv, narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos.

Uz članak 5.

Izmjenom članka 10. Zakona 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 na novi način se definira, bez navođenja pojedinačnih primjera, u kojim slučajevima se može sklopiti takav ugovor. Međutim poslodavca se ograničava vremenski u odnosu na trajanje tog ugovora za obavljanje istih poslova i utvrđuje se kada taj ugovor postaje ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Uz članak 6.

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 u članku 11. Zakona utvrđena obveza poslodavca da uz uručenje ugovora o radu odnosno potvrde radniku uruči i primjerak prijave na mirovinsko i zdravstveno osiguranje.

Uz članak 7.

Novim člankom 12.b 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 8.

Uzimajući u obzir potrebu posebne zaštite radnika koji se upućuju na rad u inozemstvo u članku 13. Zakona je propisano je da je poslodavac dužan tim radnicima primjerke prijave na mirovinsko i zdravstveno osiguranje uručiti uvijek prije odlaska na rad u inozemstvo.

Uz članak 9. i 10.

Novim člankom 22.a uređuje se zaštita dostojanstva radnika kao posebna zaštita od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja koji predstavljaju oblik diskriminacije. Definiraju se obveze poslodavca u postupku zaštite dostojanstva radnika, uređuje se postupak povodom pritužbe radnika u slučaju uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, pravo radnika da ne radi kada mu poslodavac ne pruži zaštitu, izričito se propisuje da je teret dokazivanja u slučaju spora za zaštitu dostojanstva na poslodavcu, te zabrana diskriminacije radnika koji se protive postupanju i ponašanju kojim se ugrožava njihovo dostojanstvo.

Uz članak 11.

Ako inspektor rada posumnja da prekovremeni rad štetno utječe na zdravlje i radnu sposobnost radnika, odredit će rok u kojem poslodavac o tomu mora pribaviti nalaz i mišljenje ovlaštenog liječnika.

Uz članak 12.

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

Uz članak 13.

Sukladno Smjernici Vijeća 93/104/EC od 23. studenog 1993.g. koja se odnosi na određene aspekte organizacije radnog vremena izmjenom u članku 36. Zakona utvrđeno je pravo na stanku onim radnicima koji dnevno rade najmanje šest sati.

Uz članak 14.

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

Uz članak 15.

Člankom 53. Zakona 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, predlaže 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) odlučuje 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 16.

U svrhu promicanja ravnopravnosti spolova i otvaranja novih mogućnosti za raspodjelu poslova u kući između žena i muškaraca, a time i pomirenja njihovih radnih i obiteljskih obveza, kao i u svrhu provođenja Nacionalne obiteljske politike, ovim člankom se u članku 58. Zakona propisuje mogućnost kojom se potiču očevi da koriste dio porodnog dopusta.

Uz članak 17.

Dopunjuje se zadnja izmjena članka 59. Zakona 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 18.

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

Uz članak 19.

Brisanje odredbe članka 63. Zakona ponovno se predlaže s 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 20.

U skladu s mišljenjima stručnih tijela koja utvrđuju postojanje i težinu smetnji u razvoju ovim se člankom proširuje definicija teže smetnje u razvoju. Ovim Zakonom se omogućava stjecanje prava na rad s polovicom radnog vremena i roditelja djeteta kod kojeg je nastala teža smetnja do završetka redovnog školovanja. Uz to, izričaj

stavka 8. članka 66. usklađuje se 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 21.

Sukladno odredbama Smjernice Vijeća 75/117/EEC od 10. veljače 1975. o prilagodbi zakonodavstava država članica u odnosu na primjenu načela jednakosti plaća žena i muškaraca u članku 82. Zakona propisuju se kriteriji za utvrđivanje jednakog rada i rada jednake vrijednosti i utvrđuje što obuhvaća pojam plaće.

Uz članak 22.

Ovom odredbom, u svrhu ujednačavanja primjene pojedinih odredbi Zakona u članku 83. Zakona, precizira se što se smatra plaćom.

Uz članak 23.

U svrhu mogućnosti punog ostvarenja zaštite prava radnika u ovršnom postupku izričaj odredbe članka 83.a Zakona usklađuje se s odredbama Ovršnog zakona.

Uz članak 24.

Zakonima o izmjenama i dopunama Stečajnog zakona (Narodne novine, 44/96, 161/98, 29/99 i 129/00) izmijenjeni su članci 71., 87. i 120. toga Zakona, koji se odnose na potraživanja radnika. Primjenom ovoga posebnog zakona preostale su važiti odredbe članka 86. Zakona o radu.

Uz članak 25.

Ovim člankom 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 26.

Sukladno članku 9. Građanskopravne konvencije o korupciji Vijeća Europe koju je Hrvatski sabor potvrdio 27. veljače 2003., u članku 108. Zakona utvrđuje se zaštita radnika od otkaza u slučaju kada prijavi opravdanu sumnju na korupciju.

Uz članak 27. i 28.

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 izmjenama članka 113. i 1198. Zakona utvrđeni otkazni rokovi i otpremnine primjereni 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, s time da pravo na otpremninu sada ostvaruje i radnik koji radi na određeno vrijeme.

Uz članak 29.

U skladu sa odredbama Smjernice Vijeća 98/59/EC od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakona država članica koji se odnose na kolektivne otkaze u članku 119. Zakona 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 30.

U svrhu zaštite radnika nakon prestanka radnog odnosa ovom se odredbom dopunjava stavak 1. članka 122. Zakona i propisuje obveza poslodavca da uz uručenje radnikovih isprava radniku uruči i primjerak odjave sa obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, u roku 8 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Uz članak 31. i 32.

Dopunama u članku 123. i 126. Zakona osigurava se provedba novog članka 22.a (zaštita dostojanstva radnika) i novog stavka 3. članka 108. Zakona (zaštita radnika koji prijavi sumnju na korupciju).

Uz članak 33.

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 34.

Odredba članak 137. Zakona o radu prilagođava se novoj odredbi članak 158.a.

Uz članak 35.

Izmjenama u članku 141. Zakona naglašava se sloboda provođenja izbora za radničko vijeće.

Uz članak 36.

Proširuju se obveze poslodavac iz članka 144. Zakona u odnosu na radničko vijeće u slučajevima zapošljavanja radnika na određeno vrijeme i na temelju ugovora na izdvojenim mjestima rada.

Uz članak 37., 38. i 39.

Izmjene u člancima 145. i 146. Zakona odnose se na utvrđivanje rokova za postupanje radničkog vijeća i poslodavca, a u članku 147. Zakona na novu obvezu radničkog vijeća prema sindikatu.

Uz članak 40.

Ovom odredbom proširuju se ovlaštenja i obveze sindikalnog povjerenika iz članka 148. Zakona ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, i utvrđuje kriterij iz izbora za radničko vijeće i za izbor ovlaštenog sindikalnog povjerenika..

Uz članak 41.

Ovim člankom nomotehnički je uređen članak 158. Zakona, bez bitnih promjena u sadržaju stavaka članka.

Uz članak 42.

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, odnosno u trgovačkim društvima u vlasništvu RH i jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave i javnim ustanovama bez obzira na broj zaposlenih radnika.

Uz članke 43. do 48.

U člancima 165. do 168. i člancima 173. i 174. Zakona 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 49., 50. i 51.

Navedenim člancima uređuju se članci 181., 182. i 182.a Zakona sa svrhom preciznijeg razlikovanja sindikalnih predstavnika od sindikalnog povjerenika u svezi njihovog položaja i zaštite. Također se uređuje pitanje obračuna i ustezanja doprinosa solidarnosti.

Uz članak 52.

Izmjene u članku 186. Zakona odnose se na ovlaštenje Gospodarsko-socijalnog vijeća odnosno ministra nadležnog za rad da utvrđuje broj članova i sastav pregovaračkog odbora koji može imati od 3 do 9 članova.

Uz članak 53.

Novim člankom 187.a propisuje se mogućnost uređivanja kolektivnim ugovorom doprinosa solidarnosti koji bi obvezno plaćali radnici koji nisu članovi sindikata za pogodnosti ugovorene kolektivnim ugovorom. Ovom novelom uređuju se i pitanja referenduma i visine toga doprinosa.

Uz članak 54. i 55.

U člancima 193. i 198. Zakona utvrđuje se dodatna obveza osobe koja zastupa udrugu poslodavaca ili udrugu poslodavaca više razine u kolektivnom pregovaranju radi osiguranja pregovaranja u dobroj vjeri, kao i dodatna obveza udruge poslodavaca pri dostavi kolektivnih ugovora na evidenciju.

Uz članak 56. do 58.

Ovim člancima je nomotehnički uređeno poglavlje o štrajku, u svrhu preciznijih odredbi kojima se otklanjaju dvojbe u primjeni (novi članak 202.a). Novina je uređivanje i štrajka solidarnosti u pogledu najave i početka,

Uz članak 60. do 65.

Postojeća regulativu postupka mirenja, u člancima 203., 204. i 206. Zakona osobito postupka mirenja obveznog prije započinjanja štrajka, mijenja se, obzirom da se pokazala nepraktičnom. Uvodi se mogućnost vođenja postupka mirenja od strane jedne stručne, prethodno educirane, neutralne i nepristrane osobe, čime se provođenje postupka mirenja pojednostavljuje, te posljedično povećava učinkovitost.

Uz članak 66.

Usklađivanje s izmjenama odredbi članka 203., 204. i 206. Zakona

Uz članak 67.

Novim člancima 220.a do 220. i 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 68.

Preciznije se uređuje ovlast inspekcije rada.

Uz članak 69. i 70.

Ovim odredbama izvršeno je usklađivanje Zakona sa novim propisima koji reguliraju vojnu obvezu.

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 71.

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

Uz članak 72.

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 73. do 76.

Ovim člankom prekršajne odredbe usklađuju se s predloženim izmjenama i dopunama Zakona o radu, i utvrđene tri kategorije prekršaja ovisno o njihovoj težini te tome primjerene visine novčane kazne.

Sukladno Zakonu o prekršajima ("Narodne novine", br. 88/02) utvrđeni su iznosi najniže i najviše novčane kazne te mogućnosti naplate kazne na mjestu počinjenja prekršaja.

Uz članak 77.

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 78. do 85.

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 unutaršnjeg 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 ovoga Zakona o otkaznim rokovima i otpremninama primjenjivat će se od 1. siječnja 2004. godine.

IV. 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.

V. RAZLIKE IZMEĐU RJEŠENJA KOJA SE PREDLAŽU U KONAČNOM PRIJEDLOGU ZAKONA U ODNOSU NA RJEŠENJA IZ PRIJEDLOGA ZAKONA

U Konačnom prijedlogu zakona izvršene su određene izmjene i dopune teksta u odnosu na tekst Prijedloga zakona. U ovom tekstu sadržane su određene razlike kao posljedica uvažavanja primjedaba, prijedloga i mišljenja iznijetih u izvješćima saborskih odbora i pojedinih saborskih zastupnika iznijetih u raspravi u Hrvatskom saboru. Znatan dio promjena sadržanih u Konačnom prijedlogu je rezultat usuglašenih prijedloga socijalnih partnera.

Osim toga, predlagatelj je na vlastitu inicijativu učinio neke zahvate u zakonskom tekstu koje se odnose prvenstveno na jasnoću izričaja, preciznost pojedinih formulacija i općenito na nomotehničku uređenost kako bi se poboljšala kvaliteta samog sadržaja zakonskog teksta.

Uvažavajući navedeno, Konačni prijedlog zakona sadrži slijedeće novine:

- regulira se u cijelosti na novi način materija zabrane diskriminacije osobe koja traži zaposlenje i radnika na način sukladan europskom zakonodavstvu tj. Smjernici Vijeća 2000/78/EC od 27. studenog 2000. godine. Sukladno navedenoj Smjernici definira se uznemiravanje i spolno uznemiravanje i utvrđuje se da predstavljaju diskriminaciju. Također se izrijekom propisuje da je u slučaju spora u svezi diskriminacije teret dokazivanja na poslodavcu čime su primijenjena načela iz već navedene Smjernice i Smjernice Vijeća 97/80/EC od 15. prosinca 1997. godine. (članak 1. i 2.);

- smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako ne dokaže suprotno i poslodavac koji sa radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji s obzirom na naziv, narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos (članak 4.);

- u institutu ugovora o radu na određeno vrijeme brisano je ograničenje da se duže od 3 godine ne smije taj ugovor sklopiti sa istim radnikom, već se ograničava u odnosu na isti posao. Dodaje se obveza poslodavca da radnike koji rade na određeno vrijeme, obavijesti o poslovima na kojima bi mogli raditi na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje za te poslove (članak 5.);

- u novom institutu rada na izdvojenom mjestu omogućeno je da se kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu urede uvjeti rada (članak 7.);

- u novom članku 22.a dodatno se uređuje postupak povodom pritužbe radnika u slučaju uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, pravo radnika da ne radi kada mu poslodavac ne pruži zaštitu, izričito se propisuje da je teret dokazivanja u slučaju spora za zaštitu dostojanstva na poslodavcu, zabrana diskriminacije radnika koji se protive postupanju i ponašanju kojim se ugrožava njihovo dostojanstvo, te propisuje da se postupak i mjere zaštite uređuju kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca te pravilnikom o radu;

- u svrhu promicanja ravnopravnosti spolova i otvaranja novih mogućnosti za raspodjelu poslova u kući između žena i muškaraca produžuje se porodni dopust za dva mjeseca ako ga koristi otac najmanje tri mjeseca (članak 16.);

- proširuje se definicija teže smetnje u razvoju i omogućava stjecanje prava na rad s polovicom radnog vremena i roditelja djeteta kod kojeg je nastala teža smetnja do završetka redovnog školovanja. (članak 20.);

- odredba članka 18. Prijedloga zakona o najnižoj plaći ne sadrži ovaj Konačni prijedlog zakona što znači da ovim Zakonom se ne regulira najniža plaća;

- propisuju se kriteriji za utvrđivanje jednakog rada i rada jednake vrijednosti, utvrđuje što obuhvaća pojam plaće i precizira što se smatra plaćom (članak 21. i 22.);

- sukladno novelama Stečajnog zakona brisan je članak 86. Zakona kojim je bilo uređeno potraživanje radnika u stečajnom postupku (članak 24.);

- u institutu "malog poslodavca" brisan je kriterij dužine trajanja ugovora o radu kao uvjet za mogućnost otkaza bez primjene odredbi stavka 2. do 4. članka 106. važećeg Zakona (članak 25.);

- sukladno članku 9. Građanskopravne konvencije o korupciji Vijeća Europe koju je Hrvatski sabor potvrdio 27. veljače 2003., u članku 108. Zakona utvrđuje se zaštita radnika od otkaza u slučaju kada prijavi opravdanu sumnju na korupciju (članak 26.);

- u odredbi o najmanjem trajanju otkaznog rada na primjereniji način je utvrđen uvjet dužine neprekidnog rada kod poslodavca (članak 27.);

- izmijenjen je način utvrđivanja pripadajuće otpremnine tako da visina otpremnine ovisi o svakoj godini koju je radnik proveo na radu kod poslodavca s time da se zakonom ograničava ukupan iznos otpremnine ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu nije drukčije uređeno (članak 28.);

- propisuje se obveza poslodavca da uz uručenje radnikovih isprava radniku uruči i primjerak objave sa obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, u roku 8 dana od dana prestanka radnog odnosa (članak 30.);

- utvrđuje se obveza poslodavca da pravilnikom o radu uredi postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika (članak 31.);

- osigurava se sudska zaštita radnika od stavljanja u nepovoljni položaj kojim se povređuje neko njegovo pravo iz radnog odnosa, zbog iznošenja opravdane sumnje za korupciju (članak 32.);

- precizira se i naglašava otvorenost i sloboda izbora za radničko vijeće (članak 35.);

- proširuju se obveze poslodavca da obavještava radničko vijeće o slučajevima zapošljavanja radnika na određeno vrijeme i na temelju ugovora na izdvojenim mjestima rada (članak 36.);

- proširuju se ovlaštenja i obveze sindikalnog povjerenika ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, i utvrđuje kriterij iz izbora za radničko vijeće i za izbor ovlaštenog sindikalnog povjerenika (članak 40.);

- proširena je obveza izbora predstavnika radnika kao člana u nadzornom odboru, u trgovačkim društvima koja su preko 25% u vlasništvu Republike Hrvatske i jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave te u javnim ustanovama bez obzira na broj zaposlenih radnika (članak 42.);

- preciznije se utvrđuje razlika između sindikalnog povjerenika i sindikalnog predstavnika u svezi njihove zaštite kod poslodavca te utvrđuje da zaštitu kod poslodavca uživa najmanje jedan sindikalni povjerenik (članak 49. i 50.);

- utvrđuje se da u slučaju kada se sindikati ne sporazumiju, Gospodarsko-socijalno vijeće odnosno ministar nadležan za rad utvrđuju broj članova i sastav pregovaračkog odbora koji može imati od 3 do 9 članova (članak 52.);

- novim člankom propisuje se mogućnost uređivanja kolektivnim ugovorom doprinosa solidarnosti koji bi obvezno plaćali radnici koji nisu članovi sindikata za pogodnosti ugovorene kolektivnim ugovorom te pitanja referenduma i visine toga doprinosa (članak 53.);

- utvrđuje se dodatna obveza osobe koja zastupa udruhu poslodavaca ili udruhu poslodavaca više razine u kolektivnom pregovaranju da drugoj strani dostave popis članova udruge, radi osiguranja pregovaranja u dobroj vjeri, kao i dodatna obveza udruge poslodavaca da pri dostavi kolektivnih ugovora na evidenciju dostavi popis poslodavaca koje obvezuje kolektivni ugovor (članak 54. i 55.);

- nomotehnički je uređeno poglavlje o štrajku, u svrhu preciznijih odredbi kojima se otklanjaju dvojbe u primjeni bez bitnih izmjena u sadržaju te se regulira i štrajk solidarnosti u pogledu najave i početka (članak 56. do 58.);

- mijenjaju se odredbe o postupku mirenja, osobito postupku mirenja obveznog prije započinjanja štrajka, te se propisuje vođenje postupka mirenja od strane jedne stručne, nepristrane osobe, čime se provođenje postupka mirenja pojednostavljuje i povećava njegova učinkovitost (članak 59. do 63.);

- odredbe Prijedloga zakona kojima su se brisali članci 223. i 224. Zakona, a koje se odnose na radnu knjižicu, ne sadrži ovaj Konačni prijedlog zakona,

- utvrđene različite visine novčanih kazni za prekršaje ovisno o težini prekršaja te propisana mogućnost izricanja novčane kazne na mjestu prekršaja (članak 73.);

- zakon stupa na snagu osmog dana od dana objave u "Narodnim novinama", a odredbe članka 27. (otkazni rokovi) i 28. (otpremnine) ovoga Zakona primjenjuju se od 1. siječnja 2004. godine (članak 85.).

VI. PRIJEDLOZI I MIŠLJENJA KOJI SU BILI DANI NA PRIJEDLOG ZAKONA A KOJE PREDLAGATELJ NIJE PRIHVATIO

U raspravi na sjednici Zastupničkog doma Hrvatskog sabora i u izvješćima saborskih odbora iznijete su primjedbe i prijedlozi koji nisu prihvaćeni, te slijedom toga niti ugrađeni u Konačni prijedlog ovoga Zakona.

Glede primjedaba i prijedloga koje nisu prihvaćene navodi se slijedeće:

- prijedlog da se vrijeme odmora (stanke) od 30 minuta tijekom radnog dana ne ubraja u radno vrijeme, nije prihvatljiv s obzirom da je članak 36. Zakona o radu ovom novelom (članak 11.) usklađen sa zakonodavstvom europskih država koje također utvrđuju stanku kao vrijeme rada, s time da na nju imaju pravo radnici koji rade najmanje šest sati dnevno. Prijedlog nije prihvaćen i stoga što je novelom Zakona iz 2001. godine kao puno radno vrijeme utvrđeno 40 sati tjedno te bi se prihvaćanjem predloženog tjedni rad ponovno produžio na 42 sata.

- primjedba da bi trebalo poduzeti mjere u svezi rada nedjeljom i praznicima naročito ženske radne snage, ne smatra se prijedlogom izmjene ovoga Zakona kojim je već utvrđeno da je nedjelja dan tjednog odmora na koji se može raditi ako je to prijeko potrebno (članak 38. Zakona) uz obvezu isplate povećane plaće (članak 84. Zakona). Rješenje ovoga rada moguće je kroz propise koji utvrđuju radno vrijeme i trgovačka društva koja mogu raditi nedjeljom i praznikom, te pojačanog nadzora nadležnih inspeksijskih službi u svezi primjene 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)

Zabrana nejednakoga postupanja

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 obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan prema uputama poslodavca datim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

(2) Poslodavac je obvezan 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 utvrđenoga 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.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 33.

(1) U slučaju više sile, izvanrednoga povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik na zahtjev poslodavca mora raditi duže od punoga radnog vremena (prekovremeni rad), najviše do 10 sati tjedno.

(2) Ako prekovremeni rad određenoga radnika traje duže od četiri tjedna neprekidno ili više od dvanaest tjedana tijekom kalendarske godine, odnosno ako prekovremeni rad svih radnika određenoga poslodavca prelazi 10 posto ukupnoga radnog vremena u određenom mjesecu, o prekovremenom radu mora se obavijestiti inspektor rada.

(3) Inspektor rada će zabraniti prekovremeni rad ako on štetno utječe na zdravlje i radnu sposobnost radnika ili ako se njegovim prekomjernim korištenjem onemogućuje zapošljavanje nezaposlenih osoba.

(4) Zabranjen je prekovremeni rad malodobnih radnika.

(5) Trudnica, majka s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti može raditi prekovremeno samo ako dađe pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(6) Inspektor rada zabranit će prekovremeni rad malodobnika te osobe iz stavka 5. ovoga članka koja nije dala pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad.

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 dade 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 58.

(1) Za vrijeme trudnoće, poroda i njege djeteta radnica ima pravo na porodni dopust.

(2) Radnica može početi koristiti porodni dopust 45 dana prije očekivanoga poroda i može ga koristiti do godine dana djetetova života.

(3) Dan očekivanoga poroda utvrđuje ovlašteni liječnik.

(4) Za blizance, treće i svako sljedeće dijete radnica može koristiti porodni dopust do navršene treće godine djetetova života.

(5) Radnica obvezno koristi porodni dopust u razdoblju od 28 dana prije poroda do šest mjeseci djetetova života (obvezni porodni dopust).

(6) Na vlastiti zahtjev, žena iznimno može početi raditi prije nego dijete navrší šest mjeseci života, ali ne prije isteka 42 dana poslije poroda.

(7) Ako je dijete prerano rođeno, produžuje se porodni dopust iz stavka 2. ovoga članka za toliko vremena za koliko je dijete prerano rođeno.

(8) Nakon protoka obveznoga porodnog dopusta iz stavka 5. i 6. ovoga članka, ako se roditelji tako sporazumiju, pravo na porodni dopust može koristiti djetetov otac.

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 navrší 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 82.

(1) Poslodavac je dužan isplatiti jednake plaće ženama i muškarcima za jednaki rad i rad jednake vrijednosti.

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

Članak 83.

(1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

(2) Plaća se isplaćuje u novcu.

(3) Plaća se isplaćuje u razdobljima koja ne smiju biti duža od mjesec dana.

(4) Ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, plaća se za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do petnaestog dana u narednom mjesecu.

Članak 83.a

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

(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.

Zaštita potraživanja radnika u stečajnom postupku

Članak 86.

(1) U stečajnom postupku sljedeća potraživanja radnika iz radnog odnosa imaju prednost pri naplati i namiruju se kao troškovi stečajnoga postupka:

- plaća za zadnja tri mjeseca prije otvaranja stečaja ili prestanka ugovora o radu,

- naknada plaće za godišnji odmor na koji je radnik stekao pravo u kalendarskoj godini u kojoj je otvoren stečaj ili u kojoj je prestao ugovor o radu te u prethodnoj godini,

- naknada plaće za posljednja tri mjeseca prije otvaranja stečaja ili prestanka ugovora o radu,

- otpremnine, te

- naknada štete zbog pretrpljene ozljede na radu ili profesionalne bolesti.

(2) Potraživanje plaće i naknade plaće iz stavka 1. ovoga članka, namiruju se kao troškovi stečajnog postupka, samo do iznosa koji za određeni mjesec odgovara iznosu dvije trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene u Republici Hrvatskoj.

(3) Potraživanje otpremnine iz stavka 1. ovoga članka ima u stečajnom postupku prednost pri naplati samo do iznosa jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene u Republici Hrvatskoj, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca.

(4) Prosječna plaća iz stavka 2. i 3. ovoga članka utvrđuje se na temelju posljednjih statističkih podataka objavljenih prije otvaranja stečajnog postupka.

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 108.

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

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

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 122.

(1) Nakon prestanka radnog odnosa poslodavac je dužan radniku vratiti sve njegove isprave, te mu na njegov zahtjev izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

(2) Osim podataka iz stavka 1. ovoga članka u potvrdi se ne smije ništa naznačiti što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

Članak 123.

(1) Poslodavac koji zapošljava više od 20 radnika dužan je donijeti i objaviti pravilnik o radu kojim se uređuju plaće, organizacija rada i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod toga poslodavca, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom.

(2) Posebni pravilnici o radu mogu se donijeti za pojedine odjele trgovačkog društva, poduzeća, odnosno ustanove ili pojedine skupine radnika.

(3) Ministar nadležan za rad može, uz prethodno pribavljeno mišljenje sindikata i udruga poslodavaca, pravilnikom propisati koja pitanja poslodavac mora urediti pravilnikom iz stavka 1. 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 nastalog 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 137.

(1) Pravo da biraju i da budu birani imaju svi radnici zaposleni kod određenoga poslodavca.

(2) Pravo iz stavka 1. ovoga članka nemaju članovi upravnih i nadzornih tijela i članovi njihovih porodica te radnici ovlašteni da zastupaju poslodavca u odnosu na kod njega zaposlene radnike.

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

Članak 141.

(1) Nitko ne smije ometati izbore, niti utjecati na slobodu izbora članova radničkog vijeća.

(2) Postupanje protivno stavku 1. ovoga članka može imati za posljedicu ništavost izbora.

(3) Radničko vijeće, izborni odbor, poslodavac, sindikat koji je predložio kandidata ili kandidat, može od nadležnog suda zahtijevati da u slučaju teškog

kršenja odredbe stavka 1. ovoga članka, koja je utjecala na rezultate izbora, poništi provedene izbore.

(4) Izbori su valjani ako je glasovala najmanje jedna trećina radnika s pravom glasa.

(5) Troškove provođenja izbora snosi poslodavac.

(6) Ministar nadležan za rad pravilnikom će pobliže urediti postupak izbora radničkih vijeća.

Članak 144.

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

- stanju i rezultatima poslovanja,
- razvojnim planovima i njihovom utjecaju na gospodarski i socijalni položaj radnika,

- kretanju i promjenama u plaćama,

- obimu i razlozima uvođenja pekovremenog rada,

- zaštiti i sigurnosti na radu i mjerama za poboljšanje uvjeta rada,

- drugim pitanjima osobito važnim za gospodarski i socijalni položaj radnika.

(2) O pitanjima iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan obavijestiti radničko vijeće pravodobno, istinito i cjelovito.

Članak 145.

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

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

- donošenju pravilnika o radu,

- planu zapošljavanja, premještaju i otkazu,

- očekivanim pravnim, gospodarskim i socijalnim posljedicama koje za radnike mogu proizaći u slučajevima iz članka 129. ovoga Zakona,

- mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,

- uvođenju nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada,

- planu godišnjih odmora,

- rasporedu radnog vremena,

- noćnom radu,

- nadoknadama za izume i tehničko unapređenje,

- donošenju programa zbrinjavanja viška radnika te sve druge odluke za koje je ovim Zakonom ili kolektivnim ugovorom propisano sudjelovanje radničkog vijeća u njihovu donošenju.

(3) Podaci o namjeravanoj odluci moraju se dostaviti radničkom vijeću potpuno i pravovremeno, tako da mu se omogući da daje primjedbe i prijedloge, kako bi rezultati rasprave stvarno mogli utjecati na donošenje odluke.

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

(5) Ako se radničko vijeće u roku iz stavka 4. ovoga članka ne očituje o namjeravanoj odluci, smatra se da nema primjedbi i prijedloga.

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

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

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

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

(10) Ako poslodavac izvanredno otkazuje radni odnos zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa, može radnika privremeno udaljiti s posla do okončanja sudskog spora o dopuštenosti otkaza, uz obvezu isplate mjesečne naknade plaće u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca.

(11) Odluka poslodavca donesena protivno odredbama ovoga Zakona o obvezi savjetovanja sa radničkim vijećem ništava je.

Članak 146.

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

- otkazu članu radničkog vijeća,
- otkazu kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran te članu izbornog odbora za razdoblje od tri mjeseca nakon ustanovljenja izbornih rezultata,
- otkazu radniku kod kojega postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od invalidnosti,
- otkazu radniku starijem od šezdeset godina (muškarac), odnosno pedeset pet godina života (žena),
- otkazu predstavniku radnika u nadzornom odboru,
- uvrštavanju osoba iz članka 70. stavka 1. ovoga Zakona u program zbrinjavanja viška radnika,
- prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku,
- imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu s odredbama ovoga Zakona.

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

(3) Ako radničko vijeće uskrati suglasnost, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.

(4) O tužbi poslodavca u slučaju iz stavka 3. ovoga članka, sud prvog stupnja je dužan odlučiti u roku od 30 dana od dana podnošenja tužbe.

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

Članak 147.

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

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.

Raspuštanje radničkog vijeća i isključenje njegovog člana

Članak 158.

Ako radničko vijeće ili neki njegov član teško krši obveze dane mu ovim Zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, sindikati koji imaju svoje članove zaposlene kod određenoga poslodavca, mogu zatražiti od nadležnog suda da raspusti radničko vijeće ili da isključi određenoga člana, a isto može zatražiti i najmanje 25 posto zaposlenih ili poslodavac.

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 udrugu više razine, ovlaštenje za sklapanje kolektivnog ugovora može se prenijeti na udrugu više razine.

Članak 167.

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

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

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

Članak 168.

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

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

(3) Ako udruga ima podružnice ili druge oblike unutarnjeg organiziranja koji imaju ovlaštenja u pravnom prometu, u registru udruge 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 udruge.

Članak 173.

(1) Tijelo ovlašteno za registraciju donijet će rješenje o odbijanju zahtjeva za upis u registar udruge, ako udruga 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 udruge 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 181.

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

(2) Sindikati koji imaju članove zaposlene kod određenog poslodavca mogu imenovati ili izabrati jednog ili više sindikalnih predstavnika, odnosno sindikalnih povjerenika koji će ih zastupati kod toga poslodavca.

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

(4) Poslodavac je dužan sindikalnom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarenje prava iz stavka 3. ovoga članka, te pristup podacima važnim za ostvarenje toga prava.

(5) Sindikalni predstavnik, odnosno sindikalni povjerenik mora pravo iz stavka 3. ovoga članka ostvarivati na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja poslodavca.

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

Članak 182.

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

- otkazati ugovore o radu,
- rasporediti na drugo radno mjesto,
- ili na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na ostale radnike.

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

(3) Ako sindikat uskrati suglasnost na otkaz, suglasnost može nadomjestiti sudska odluka.

(4) Najveći broj sindikalnih povjerenika koji kod određenog poslodavca uživaju zaštitu iz stavka 1. ovoga članka određuje se odgovarajućom primjenom odredbi ovoga Zakona o broju članova radničkoga vijeća.

Sindikalna članarina

Članak 182.a

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

Članak 186.

(1) Ako je na području za koje se sklapa kolektivni ugovor zastupljeno više sindikata, odnosno udruga sindikata više razine, poslodavac ili više poslodavaca, udruga poslodavaca ili udruga poslodavaca više razine, može o sklapanju kolektivnog ugovora pregovarati samo sa pregovaračkim odborom sastavljenim od zastupnika tih sindikata.

(2) O broju članova i sastavu pregovaračkog odbora iz stavka 1. ovoga članka odlučuju sindikati.

(3) Ako se sindikati ne sporazumiju o broju članova i sastavu pregovaračkog odbora iz stavka 1. ovoga članka, o tome odlučuje predsjednik Gospodarsko-socijalnog vijeća, vodeći računa o broju članova sindikata zastupljenih na području za koje se sklapa kolektivni ugovor, odnosno ministar nadležan za rad ako Gospodarsko-socijalno vijeće nije utemeljeno.

(4) Poslodavac, udruga poslodavaca, odnosno udruga poslodavaca više razine, ovisno o području za koje se sklapa kolektivni ugovor, dužni su u roku od 15 dana od primitka zahtjeva predsjedniku Gospodarsko-socijalnog vijeća, na temelju njima raspoloživih podataka, dostaviti potvrdu o broju članova sindikata zastupljenih na tom području.

(5) Pregovarački odbor utvrđuje način rada i donošenja odluka.

Članak 193.

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

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

Članak 198.

(1) Svaki kolektivni ugovor te svaka promjena (izmjena, dopuna, otkaz ili pristup) kolektivnog ugovora mora se dostaviti, ovisno o području primjene, ministarstvu nadležnom za rad ili županijskom uredu nadležnom za poslove rada.

(2) Ministarstvu nadležnom za rad dostavlja se kolektivni ugovor ili promjena kolektivnog ugovora u kojem je kao područje primjene navedeno područje Republike

Hrvatske ili područje dvije ili više županija, a svi ostali kolektivni ugovori ili nove promjene dostavljaju se županijskim uredima nadležnim za poslove rada.

(3) Kolektivni ugovor ili promjenu kolektivnog ugovora dostavlja nadležnom tijelu stranka koja je prva navedena u tom ugovoru, odnosno stranka koja otkazuje kolektivni ugovor.

(4) Ministar nadležan za rad pravilnikom će propisati postupak dostave kolektivnih ugovora ili njihovih promjena nadležnom državnom tijelu te način vođenja evidencije o dostavljenim kolektivnim ugovorima i njihovim promjenama.

XXI. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

1. MIRENJE

Članak 203.

(1) U slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora ili drugoga sličnoga spora koji može dovesti do štrajka ili drugog oblika industrijske akcije (kolektivni radni spor), ako stranke spora nisu dogovorile neki drugi način njegovoga mirnog rješavanja, mora se provesti postupak mirenja propisan ovim Zakonom.

(2) Mirenje iz stavka 1. ovoga članka provodi mirovno vijeće.

Sastav mirovnoga vijeća

Članak 204.

(1) Mirovno vijeće čine tri člana: jedan predstavnik poslodavaca ili njihovih udruga, odnosno udruga više razine, jedan predstavnik sindikata ili njihovih udruga, odnosno udruga više razine, te jedan član kojeg izabiru stranke u sporu s liste koju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće.

(2) Pri Gospodarsko-socijalnom vijeću te pri županijskim uredima nadležnim za poslove rada vode se liste članova mirovnoga vijeća koje utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće.

(3) Troškovi članova mirovnoga vijeća s liste koju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće, terete ministarstvo nadležno za rad.

(4) Administrativne poslove za mirovno vijeće obavlja ministarstvo nadležno za rad ili odgovarajuća služba županijskog ureda nadležnog za poslove rada.

(5) Gospodarsko-socijalno vijeće donijet će pravilnik kojim će se urediti način izbora članova mirovnog vijeća i postupak pred tim vijećem.

Članak 206.

(1) Stranke mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnoga vijeća.

(2) Prijedlog kojega prihvate stranke ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

2. ARBITRAŽA

XXII. ŠTRAJK I ISKLJUČENJE S RADA

Štrajk

Članak 210.

(1) Sindikati ili njihove udruge više razine imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova ili zbog neisplate plaće, odnosno naknade plaće u roku od 30 dana od dana dospijeca.

(2) Štrajk se mora najaviti poslodavcu, odnosno udruzi poslodavaca protiv koje je usmjeren.

(3) Štrajk se ne smije započeti prije okončanja postupka mirenja predviđenog ovim Zakonom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se stranke sporazumjele.

(4) U pismu kojim se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka.

(5) Najkasnije na dan najave štrajka sindikati, odnosno udruge sindikata više razine, moraju objaviti pravila o poslovima na kojima se rad ne smije prekidati za vrijeme štrajka ili isključenja s rada, donesenim u skladu s odredbama ovoga Zakona.

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.

Članak 221.

(1) Nadzor nad primjenom ovoga Zakona i na temelju njega donesenih propisa, te drugih zakona i propisa koji uređuju odnose između poslodavaca i *radnika*, obavlja tijelo državne uprave nadležno za poslove inspekcije rada.

(2) U trgovačkom društvu ili ustanovi u koju zbog interesa obrane Republike Hrvatske nije dopušten pristup neovlaštenim osobama, nadzor iz stavka 1. ovoga članka obavlja inspekcija rada, ako drugim zakonom nije drukčije određeno.

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. ovoga 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.

Prekršaji poslodavca

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, naredi 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 otkáže 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 (članka 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 radničkog vijeća donese odluku koju može donijeti samo uz suglasnost radničkog 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 trgovačkog 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 radnom 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.