

**PRIJEDLOG ZAKONA O RADU
S TEKSTOM KONAČNOG PRIJEDLOGA ZAKONA**

PRIJEDLOG ZAKONA O RADU

I. USTAVNA OSNOVA ZA DONOŠENJE ZAKONA

Ustavna osnova za donošenje Zakona o radu sadržana je u odredbi članka 2. stavka 4., a u svezi s odredbom članka 54. Ustava Republike Hrvatske.

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

Važeći Zakon o radu donesen je 17. svibnja 1995. i objavljen je u Narodnim novinama broj 38/95 od 08. lipnja 1995.; ispravljen je Ispravkom Zakona o radu, objavljenim u Narodnim novinama broj 54/95 od 02. kolovoza 1995. i Ispravkom Zakona o radu, objavljenim u Narodnim novinama broj 65/95 od 13. rujna 1995.; izmijenjen je i dopunjen Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o radu, koji je donesen 08. veljače 2001., a objavljen u Narodnim novinama broj 17/01 od 02. ožujka 2003.; Zakonom o izmjeni i dopuni Zakona o radu koji je donesen 21. rujna 2001., a objavljen u Narodnim novinama broj 82/01 od 26. rujna 2001.; Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o radu koji je donesen 14. srpnja 2003., a objavljen u Narodnim novinama broj 114/03 od 19. srpnja 2003., a koji je ispravljen Ispravkom Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, objavljenim u Narodnim novinama broj 142/03. od 10. rujna 2003.; izmijenjen je i dopunjen Zakonom o izmjenama i dopuni Zakona o radu, koji je donesen 03. ožujka 2004., a objavljen u Narodnim novinama broj 30/04 od 09. ožujka 2004.

Posebnim zakonom i to Zakonom o mirovinskom osiguranju objavljenim u Narodnim novinama broj 102/98, uređena je iznimka od odredbe članka 103. stavka 1. točke 4. Zakona o radu, te Zakonom o izmjenama i dopunama Stečajnog zakona objavljenim u Narodnim novinama broj 123/03., prestala je važiti odredba članka 86. Zakona o radu.

Odlukom Ustavnog suda Republike Hrvatske broj:U-I-2766/2003 od 24. svibnja 2005., koja je objavljena u Narodnim novinama broj 68 od 03. lipnja 2005., ukinut je članak 53. Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu (Narodne novine broj 114/03).

U okviru pretpripravnih aktivnosti Republike Hrvatske za ulazak u punopravno članstvo Europske unije, Vlada Republike Hrvatske je u cilju potpunog ispunjenja dodatnog mjerila za otvaranje pregovora u pregovaračkom poglavlju 19. Socijalna politika i zapošljavanje, usvojila 30. kolovoza 2007. godine Akcijski plan za usklađivanje zakonodavstva i stvaranje potrebnih administrativnih kapaciteta za usvajanje i provedbu pravne stečevine Europske unije, a 4. travnja 2008. usvojena su i pregovaračka stajališta Republike Hrvatske u tome poglavlju. Sukladno dinamici zakonodavnih aktivnosti utvrđenih navedenim dokumentima, pokrenuta je zakonodavna inicijativa za izmjene Zakona o radu, radi usklađenja Zakona s Direktivama, odnosno nužnog dodatnog implementiranja, pojašnjenja ili redefiniranja pojedinih pravnih instituta.

Uzimajući u obzir velik broj dosadašnjih izmjena i dopuna Zakona o radu, kao i Odluke Ustavnog suda Republike Hrvatske o primjeni osnovnog teksta Zakona sa svim izmjenama i dopunama, umjesto njegovog pročišćenog teksta, pristupilo se izradi cjelovitog teksta Zakona o radu, a što se i u nomotehničkom smislu pokazalo neophodnim.

U cilju postizanja potpunog usklađivanja nacionalnog radnog zakonodavstva s pravnom stečevinom Europske unije, Zakonom o radu je potrebno obuhvatiti usklađivanje radno pravnih instituta i postupaka s Direktivama Europske unije i to:

- Direktivom 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 04. studenoga 2003., o određenim vidovima organizacije radnog vremena,
- Direktivom Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997., o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom, koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC,
- Direktivom Vijeća 1999/70/EZ od 26. lipnja 1999., s obzirom na Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme, koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP,
- Direktivom Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998., o usklađivanju pravnih propisa država članica o kolektivnom otkazu viška radnika,
- Direktivom Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001., o približavanju prava država članica u vezi sa zaštitom prava radnika u slučaju prijenosa poduzeća, tvrtki ili dijelova poduzeća ili tvrtki,
- Direktivom Vijeća 94/45/EZ od 22. rujna 1994. o uspostavljanju Europskog radničkog vijeća ili postupka u poduzećima koja posluju na razini Zajednice i grupacijama poduzeća koja posluju na razini Zajednice u svrhu obavješćivanja i savjetovanja s radnicima,
- Direktivom Vijeća 2001/86/EZ od 08. listopada 2001., o dopuni Statuta Europskog trgovačkog društva u pogledu uključenosti radnika,
- Direktivom Vijeća 2003/72/EZ od 22. srpnja 2003., koja izmjenjuje i dopunjuje Statut za Europsku zadrugu s obzirom na sudjelovanje radnika u upravljanju,
- Direktivom 2005/56/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 26. listopada 2005., o prekograničnom udruživanju društava s ograničenom odgovornošću,
- Direktivom Vijeća 96/34/EZ od 03. lipnja 1996. o Okvirnom sporazumu o roditeljskom dopustu, kojeg su zaključili UNICE, CEEP i ETUC,
- Direktivom 2002/73/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 23. rujna 2002., kojoj se mijenja i dopunjuje Direktiva Vijeća 76/207/EEZ o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na mogućnost zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja te na radne uvjete,
- Direktivom Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994., o zaštiti mladih ljudi na radu

Prema priloženom prijedlogu, Zakon o radu bi trebao biti općeg karaktera, odnosno njime bi se uređivali radni odnosi ako nisu uređeni posebnim zakonima. Predlaže se jedinstveno uređenje svih radnih odnosa, bez obzira na vlasničku strukturu poslodavca i činjenicu da li je poslodavac fizička ili pravna osoba. Međutim, mali poslodavci (koji zapošljavaju manje od dvadeset radnika) u odnosu na druge poslodavce, nemaju određene obveze (npr. obvezu izrade programa zbrinjavanja viška radnika, donošenja pravilnika o radu i sl.). Usporedna iskustva pokazuju da je takvo razlikovanje poslodavaca nužno s obzirom na njihovu sposobnost da snose teret prava priznatih radnicima, kao i s obzirom na društveni interes za intervenciju u radne odnose ako poslodavac zapošljava mali broj osoba.

Pri izradi teksta Zakona, valjalo je voditi računa o cjelokupnoj pravnoj stečevini, odnosno o Direktivama kojima se uređuje radno vrijeme, uvjeti rada i sudjelovanje radnika u upravljanju, ali i o onima na području slobode kretanja radnika, slobode pružanja usluga, zaštite temeljnih ljudskih prava i jednakih mogućnosti, kao i na području važenja obveza preuzetih međunarodnim ugovorima, kojih je Republika Hrvatska stranka.

Osim usklađivanja s pravnom stečevinom, nužno je bilo izvršiti i horizontalno usklađivanje radno pravnih instituta s već usvojenim nacionalnim zakonodavstvom na području mirovinskog osiguranja, zaštite ljudskih prava, ravnopravnosti spolova i roditeljskih prava, osobito stoga što horizontalna neusklađenost propisa dovodi do pravne nesigurnosti i produženja trajanja sudskih postupaka.

U tekst Zakona bilo je potrebno ugraditi smisao pravnih pravila na određenom području, kako bi norma bila životna, primjenjiva i ne bi dovela do različitih tumačenja u primjeni.

Zakonom su uređena osnovna pitanja individualnih i kolektivnih radnih odnosa, pitanja nadzora nad primjenom propisa o radu, prekršajne odgovornosti i prijelazno razdoblje od postojeće prema novoj pravnoj regulativi, te sva pitanja u cilju potpunog usklađenja radnog zakonodavstva.

Uzimajući u obzir Direktivu 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 04. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena; Zajednički memorandum o prioritetima politike zapošljavanja (JAP); Konvenciju 132 Međunarodne organizacije rada o plaćenom godišnjem odmoru (revidirana), 1970. i Europsku socijalnu povelju te sektorske Direktive u području prometa (Poglavlje 14), uređuje se:

- najduže tjedno radno vrijeme uključujući i prekovremeni rad, koje ne može biti duže od 48 sati (redovno puno 40 sati i prekovremeno 8 sati),
- raspored i organizacija radnog vremena koji su prilagođeni specifičnostima pojedinih djelatnosti i vezani uz duža referentna razdoblja (četiri mjeseca),
- preraspodjela radnog vremena, uz trajanje preraspodijeljenog radnog vremena koje ne može biti duže od 48 sati tjedno, uz propisane iznimke
- definicija noćnog radnika, rada u smjenama i smjenskog radnika s propisanim obvezama poslodavca prema noćnim i smjenskim radnicima,
- institut tjednog odmora; pravo radnika na godišnji odmor u najkraćem trajanju od 4 tjedna, kao i pitanja neiskorištenog godišnjeg odmora, odnosno mogućnosti prenošenja godišnjeg odmora iz kalendarske godine u kojoj je stečen u naredno razdoblje,
- ograničenja u primjeni s obzirom na položaj radnika ili djelatnost, a prijedlogom su obuhvaćena ograničenja za radnika koji je kao rukovodno osoblje ovlašten voditi poslove poslodavca, odnosno koji samostalno donosi odluke o organizaciji rada i poslovanja poslodavca, na radnika člana obitelji poslodavca fizičke osobe koji s njim živi u zajedničkom kućanstvu i koji u radnom odnosu za njega obavlja određene poslove, te na radnike na ribarskim plovilima.

Institutima radnog vremena, koje se definira na mjesečnoj i godišnjoj razini s mogućnošću njegovog produljivanja, skraćivanja i sporazumnog uređivanja prema potrebama djelatnosti postiže se fleksibilnost na tržištu rada, a koja se reflektira i na ugovaranje plaća prema rezultatima, te unapređivanje znanja i vještina radnika.

Uzimajući u obzir Direktivu Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom, koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC, uređuje se:

- zabrana moguće kumulacije ugovora o radu čije bi ukupno trajanje bilo duže od punog radnog vremena,
- pravo radnika koji puno radno vrijeme ostvaruju temeljem dva ili više ugovora o radu s nepunim radnim vremenom, da pristanu na preraspodjelu radnog vremena, te primjena odredbi o prekovremenom radu na takvog radnika.

U cilju učinkovitijeg nadzora nad jednakim uvjetima rada radnika u punom i nepunom radnom vremenu (uz primjenu načela "pro rata temporis") bilo je nužno normom definirati "usporedivog radnika".

Uzimajući u obzir Direktivu Vijeća 1999/70/EZ od 26. lipnja 1999. s obzirom na Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP, uređeno je:

- definicija radnika prema kojem će se uspoređivati radni uvjeti i prava radnika na određeno vrijeme, na način da mu moraju biti osigurana ista prava i uvjeti kao radnicima koji imaju ugovore na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama i obavljaju iste ili slične poslove. Ako kod poslodavca nema takvog usporedivog radnika osigurat će se prava i uvjeti prema kolektivnom ugovoru ili drugom propisu koji obvezuje poslodavce koji na neodređeno vrijeme zapošljavaju radnike sa istim ili sličnim znanjima i vještinama na istim ili sličnim poslovima.

- mogućnost ustupanja radnika i korisnicima u inozemstvo uz obvezu da takav ugovor o radu sadrži i dodatne uglavke.

Kako bi radnik koji radi temeljem ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme imao jednaka prava iz rada i po osnovi rada kao i radnik koji radi temeljem ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme, bilo je potrebno definirati „usporedivog radnika“.

Uzimajući u obzir Direktivu Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu, uređeno je:

- najniža dob za zaposlenje,
- kada je maloljetnik poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje ugovora o radu,
- zabrana rada maloljetnika na određenim, za sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj štetnim poslovima,
- propisano ovlaštenje inspektora rada da nadzire rad maloljetnika na određenim poslovima i da na temelju nalaza i mišljenja ovlaštenog liječnika, zabrani njegov rad.

Uzimajući u obzir Direktivu Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju pravnih propisa država članica o kolektivnom otkazu viška radnika, uređeno je:

- institut kolektivnog viška radnika kroz propisan postupak koji obuhvaća savjetovanje s radničkim vijećem kojem treba dostaviti sve podatke kao i kriterije i uvijete otkazivanja (eventualne stimulativne otpremnine i sl.), izradu programa zbrinjavanja viška radnika, dostavu programa radničkom vijeću i nadležnoj javnoj službi zapošljavanja te mogućnost navedene službe da zbog opravdanih razloga naloži odgodu otkazivanja za najduže tri mjeseca.

- produljenje roka nastupa pravnih posljedica kolektivnih viškova na trideset dana, uz obvezu nadležne javne službe za zapošljavanje da u tom roku pokuša mjerama aktivne politike zapošljavanja zaposliti radnike obuhvaćene programom.

Smisao i ciljevi ovih odredbi usmjereni su na sudjelovanje predstavnika radnika u cjelokupnom postupku kolektivnog otkazivanja u svim njegovim fazama i omogućavanjem da se primjenom aktivnih mjera zapošljavanja umanje ili spriječe posljedice otkazivanja.

Uzimajući u obzir Direktivu Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o približavanju prava država članica u vezi sa zaštitom prava radnika u slučaju prijenosa poduzeća, tvrtki ili dijelova poduzeća ili tvrtki, uređuje se:

- proširenje očuvanja prava radnika kod prijenosa ugovora o radu i na slučajeve prijenosa gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti (dakle prijenos posla ili dijela posla), odnosno navedeno se ne primjenjuje samo za slučajeve statusnih promjena.

Smisao instituta prijenosa ugovora je sačuvati kontinuitet radnog odnosa s očuvanjem svih prava radnika po prenesenom ugovoru sa zabranom otkazivanja ugovora zbog prijenosa.

Uzimajući u obzir Direktivu Vijeća 94/45/EZ od 22. rujna 1994. o uspostavljanju Europskog radničkog vijeća ili postupka u poduzećima koja posluju na razini Zajednice i grupacijama poduzeća koja posluju na razini zajednice u svrhu obavješćivanja i savjetovanja s radnicima; Direktivu Vijeća 2001/86/EZ od 08. listopada 2001. o dopuni Statuta Europskog trgovačkog društva u pogledu uključenosti radnika; Direktivu Vijeća 2003/72/EZ od 22. srpnja 2003. koja izmjenjuje i dopunjuje Statut za Europsku zadrugu s obzirom na sudjelovanje radnika u upravljanju; Direktivu 2005/56/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 26. listopada 2005. o prekograničnom udruživanju društava s ograničenom odgovornošću, uređuju se:

- postupci sudjelovanja radnika u odlučivanju kod poslodavaca koji posluju na razini Europske unije (europsko radničko vijeće, predstavnik radnika u organu europskog društva, sudjelovanje radnika u odlučivanju u europskoj zadruzi, sudjelovanje radnika u odlučivanju kod prekograničnog udruživanja poslodavaca).

Europski standardi na ovom području nameću uvijek mogućnost sudjelovanja predstavnika svih zaposlenih radnika kojeg imenuju izabrani članovi radničkog vijeća ili svi zaposleni radnici neposredno. Obzirom da se pri prekograničnom spajanju ili pripajanju na ove institute primjenjuje hrvatsko zakonodavstvo, predstavnik radnika može biti samo radnik kojeg imenuje izabrano radničko vijeće, a ako ga nema onda radnik kojeg su neposredno izabrali svi zaposleni radnici. U tom smislu su precizirane odredbe Zakona koje uređuju prava sindikalnih povjerenika i predstavnika, na način na koji su te norme i do sada vrlo često bile pisano tumačene i prihvaćene u sudskoj praksi, a uzimajući u obzir da sindikalni predstavnik nije ujedno i radnik poslodavca koji bi mogao biti u funkciji radničkog vijeća odnosno predstavnik svih zaposlenih radnika.

Uzimajući u obzir Direktivu Vijeća 96/34/EZ od 03. lipnja 1996. o Okvirnom sporazumu o roditeljskom dopustu kojeg su zaključili UNICE, CEEP i ETUC, uređeni su:

- zaštita zdravlja trudnica i dojilja na radu i pravo povratka nakon korištenja roditeljskih prava po posebnom propisu,
- odnos radnika i poslodavca s obzirom na način i postupak korištenja roditeljskih prava (radnik koji u tijeku korištenja prava na roditeljske i roditeljske vremenske potpore sukladno posebnom zakonu, namjerava mijenjati način korištenja tog prava ili namjerava ponovno uspostaviti neiskorišteno pripadajuće pravo, dužan je o tome obavijestiti poslodavca sukladno posebnom zakonu), kao i mogućnost poslodavca da odgodi početak korištenja prava za najduže trideset dana.

Obzirom da je mogućnost odgode početka korištenja roditeljskih prava uređena posebnim propisom, predviđa se dodatna mogućnost da se institut najave korištenja tog prava, povoljnije uredi kolektivnim ugovorom, sporazumom poslodavca i radničkog vijeća ili ugovorom o radu.

Uzimajući u obzir Direktivu 2002/73/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 23. rujna 2002. kojoj se mijenja i dopunjuje Direktiva Vijeća 76/207/EEZ o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na mogućnost zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja te radne uvjete i Direktivu Vijeća 2000/78/EZ o uspostavi okvira za jednak tretman na području zapošljavanja i odabira zvanja:

- nije normirana zabrana noćnog rada žena u industriji, kao i zabrana rada žena pod zemljom ili vodom.

Zaštita dostojanstva i zabrana diskriminacije je podignuta na razinu temeljnih prava. Ovim zakonom bilo je potrebno propisati postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika uz istovremeno horizontalno usklađivanje tih odredaba s odredbama posebnih zakona koji uređuju zabranu izravne i neizravne diskriminacije.

Osim toga zbog primjene načela jednakosti pristupu svim zvanjima i radnim mjestima, bilo je potrebno izjednačiti profesionalne uvjete rada, bez potrebnog normiranja zakonske zabrane zapošljavanja žena na određenim poslovima.

Uzimajući u obzir primjenu Uredbi na području slobode kretanja radnika (Poglavlje 2.) i Prava poslovnog nastana i slobode pružanja usluga (Poglavlje 3.), uređuje se:

- ukidanje instituta radne knjižice kao administrativne prepreke slobodi kretanja uz propisivanje prijelaznog razdoblja odnosno ista danom pristupanja Republike Hrvatske u punopravno članstvo Europske Unije, prestaje biti javna isprava i neće se više izdavati,
- izdane radne knjižice i nadalje bi imale dokaznu snagu u postupcima ostvarivanja prava, a biti će vraćene njihovim vlasnicima odnosno radnicima,
- agencijama za privremeno zapošljavanje omogućeno je ustupanje radnika i korisnicima u inozemstvo.

Radna knjižica predstavlja svojevrsnu administrativnu barijeru za primjenu cjelokupne pravne stečevine na području pregovaračkog poglavlja 2. Sloboda kretanja radnika i 3. Pravo poslovnog nastana i sloboda pružanja usluga, jer podrazumijeva strogo formalni postupak priznanja kvalifikacija, izdavanja i upisivanja podataka dok istovremeno nije izvorni dokaz niti za jednu od tih činjenica. Osim toga, u praksi je ponekad onemogućavala zapošljavanje u slučajevima kada su je poslodavci zadržavali odnosno odbijali vratiti radniku ili nadležni uredi iz određenih razloga nisu u istu željeli upisivati podatke iz obrazovne isprave.

U odnosu na Preporuku R91 Međunarodne organizacije rada za primjenu Konvencije broj 98. o pravu na organiziranje i kolektivno pregovaranje i pravnu stečevinu na pregovaračkom području tržišnog natjecanja (Poglavlje 8.), uređuje se:

- mogućnost proširenja primjene kolektivnog ugovora uz propisivanje uvjeta pod kojima može doći do takvog proširenja.

Propisivanje uvjeta za proširenje određenog kolektivnog ugovora nameće se kao nužnost, iz razloga što se diskrecijsko pravo takvog proširenja protivi obvezujućoj pravnoj stečevini na području pregovaračkog poglavlja 8. Sloboda tržišnog natjecanja. Naime, proširenje kolektivnog ugovora temeljem diskrecijske ocjene, može dovesti i do proširenja nereprezentativnog (pa i tzv. „kućnog“) kolektivnog ugovora, čime se narušava sloboda tržišnog natjecanja, a poglavito za male i srednje poduzetnike. Osim toga i multilateralni dokumenti Međunarodne organizacije rada, a koji su jače pravne snage od nacionalnog zakonodavstva, uređuju pitanje kriterija za institut proširenja kolektivnog ugovora.

III. OCJENA I IZVORI POTREBNIH SREDSTAVA ZA PROVOĐENJE ZAKONA

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

IV. PRIJEDLOG DONOŠENJA ZAKONA PO HITNOM POSTUPKU

Temelj za donošenje ovoga Zakona po hitnom postupku nalazi se u odredbi članka 161. Poslovnika Hrvatskog sabora, a to su osobito opravdani državni razlozi, obzirom da se radi o Zakonu kojim se usklađuje zakonska regulativa s propisima Europske unije, jer čini nezaobilazni, sastavni dio izmjena radno-socijalnog zakonodavstva, te je usko povezan s već usvojenim Pregovaračkim stajalištima Republike Hrvatske u pregovaračkim poglavljima 2. Sloboda kretanja radnika i 19. Socijalna politika i zapošljavanje, te ispunjava svoju obvezu prema Nacionalnom programu Republike Hrvatske za pridruživanje Europskoj uniji za 2008. godinu.

KONAČNI PRIJEDLOG ZAKONA O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Predmet Zakona o radu

Članak 1.

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

Pojam radnika i poslodavca

Članak 2.

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

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

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

(4) Na osobu iz stavka 3. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o prestanku ugovora o radu.

Ograničenja u primjeni

Članak 3.

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

(2) Ministar nadležan za poslove rada (u daljnjem tekstu: ministar) donijet će pravilnik o radnom vremenu, odmorima i dopustima radnika na ribarskim plovilima.

(3) Na radnika koji je kao rukovodno osoblje ovlašten voditi poslove poslodavca, odnosno koji samostalno donosi odluke o organizaciji rada i poslovanja poslodavca, te na radnika člana obitelji poslodavca fizičke osobe koji živi u zajedničkom kućanstvu s poslodavcem i koji u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca, ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o radnom vremenu, stanci te o dnevnom i tjednom odmoru.

(4) Ako posebnim propisom nije drukčije uređeno, kolektivnim ugovorom mogu se urediti iznimke od primjene odredbi o noćnom radu, stanci te o dnevnom i tjednom odmoru, pod uvjetom da je tim ugovorom osigurano odgovarajuće zamjensko vrijeme za korištenje pripadajućeg odmora, kao i razdoblje u kojem je poslodavac obavezan omogućiti ostvarenje tog prava, i to:

1) ako je to neophodno zbog udaljenosti između mjesta rada radnika i njegovog prebivališta ili zbog udaljenosti između različitih mjesta rada radnika,

2) ako se radi o djelatnosti zaštite osoba i imovine,

3) ako se radi o djelatnosti pružanja usluga ili proizvodnje u neprekidnom trajanju, osobito o:

- uslugama vezanim uz prijam, liječenje i njegu u bolnicama ili sličnim ustanovama te uslugama u domovima socijalne skrbi ili drugim pravnim osobama koje obavljaju djelatnost socijalne skrbi i u zatvorima,

- radu radnika u lukama i zračnim lukama,

- uslugama vezanim uz tisak, radio, televiziju, kinematografiju, poštu i telekomunikaciju, hitnu pomoć, vatrogastvo i civilnu zaštitu,
 - proizvodnji, prijenosu i distribuciji plina, vode, električne energije, skupljanju i odvozu kućnoga otpada i pogonima za spaljivanje,
 - industriji u kojoj se rad ne može prekidati zbog tehnoloških razloga,
 - djelatnosti istraživanja i razvoja,
 - djelatnosti javnog gradskog prijevoza,
- 4) ako se radi o djelatnosti s izraženom promjenom intenziteta aktivnosti, a osobito u:
- poljoprivredi,
 - turizmu,
 - poštanskim uslugama,
- 5) ako se radi o djelatnosti željezničkog prometa,
- 6) u slučaju više sile te nastupa izvanrednih i nepredvidivih okolnosti i događaja.

Evidencija o radnicima zaposlenim kod poslodavca

Članak 4.

- (1) Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.
- (2) Evidencija iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu.
- (3) Ministar će pravilnikom urediti sadržaj i način vođenja evidencije iz stavka 1. ovoga članka.

Temeljne obveze i prava iz radnog odnosa

Članak 5.

- (1) Poslodavac je obavezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljani rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.
- (2) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.
- (3) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.
- (4) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnom zakonu.
- (5) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

Dužnost poštivanja propisa u svezi s radnim odnosom

Članak 6.

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

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

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

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

Sloboda ugovaranja

Članak 7.

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

(2) Poslodavac, udruge poslodavaca i sindikati mogu kolektivnim ugovorom ugovoriti uvjete rada nepovoljnije od uvjeta određenih ovim Zakonom, samo ako ih ovaj ili poseban zakon na to izričito ovlašćuje.

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

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 8.

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

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

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 9.

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

(2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen ovim Zakonom.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 10.

(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) 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 sklopljen na neodređeno vrijeme.

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

Članak 11.

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

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

(3) Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuju poslodavca, nisu uređeni uvjeti rada na način iz stavka 2. ovoga članka, poslodavac je radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme dužan osigurati primjerene uvjete rada.

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

Oblik ugovora o radu

Članak 12.

(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 izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

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

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

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

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

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

Članak 13.

(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 12. stavka 3. ovoga Zakona, mora sadržavati uglavke o:

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

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

**Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu na određeno
vrijeme za stalne sezonske poslove**

Članak 14.

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

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

(3) Osim uglavaka iz članka 13. ovoga Zakona, ugovor iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati i dodatne uglavke o:

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

(4) Ako radnik neopravdano odbije ponudu za sklapanje ugovora o radu iz stavka 3. podstavka 2. ovoga članka, poslodavac ima pravo od radnika tražiti povrat sredstava za uplaćene doprinose.

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

**Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu
na izdvojenom mjestu rada**

Članak 15.

(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 13. stavka 1. podstavka 1. do 8. ovoga Zakona, mora sadržavati i dodatne uglavke o:

- 1) trajanju redovitoga 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 poslova 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, na odgovarajući način se primjenjuje odredba članka 13. 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 44. 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.

(8) Pitanja iz stavka 7. ovoga članka mogu se urediti ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom kojim su utvrđeni uvjeti rada kod poslodavca.

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

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

Članak 16.

(1) Ako se radnik privremeno upućuje na rad u inozemstvo, pisani ugovor o radu ili pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu prije odlaska u inozemstvo mora sadržavati, osim uglavaka iz članka 13. ovoga Zakona i dodatne uglavke o:

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

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

(3) Primjerak prijave iz članka 12. stavka 5. ovoga Zakona poslodavac mora uručiti radniku prije odlaska u inozemstvo.

Najniža dob za zaposlenje

Članak 17.

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

(2) Osoba iz stavka 1. ovoga članka smije iznimno, uz prethodno odobrenje inspektora rada, uz naplatu sudjelovati u snimanju filmova, pripremanju i izvođenju kulturnih, umjetničkih, scenskih, sportskih djela i aktivnosti, te oglašavanju na način, u opsegu i na poslovima koji ne ugrožavaju njezinu sigurnost, zdravlje, ćudoređe, školovanje ili razvoj.

(3) Odobrenje u slučaju iz stavka 2. ovoga članka inspektor rada izdaje na temelju zahtjeva zakonskog zastupnika, koji se mora podnijeti najkasnije u roku osam dana prije početka sudjelovanja maloljetnika u navedenim aktivnostima.

(4) Inspektor rada zabranit će rad maloljetnika koji je zaposlen protivno stavku 1. ovoga članka ili uz naplatu sudjeluje u aktivnostima iz stavka 2. ovoga članka bez njegovog prethodnog odobrenja.

Poslovna sposobnost maloljetnika za sklapanje ugovora o radu

Članak 18.

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

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

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

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

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

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

Zabrana rada maloljetnika na određenim poslovima

Članak 19.

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

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

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

(4) Pravilnike iz stavka 2. i 3. ovoga članka, ministar će donijeti uz suglasnost ministra nadležnog za poslove zdravstva.

(5) Inspektor rada zabranit će rad maloljetnika na poslovima iz stavka 1. ovoga članka, odnosno na poslovima iz stavka 3. ovoga članka, ako ih obavlja bez prethodno utvrđene zdravstvene sposobnosti za njihovo obavljanje.

(6) Na zahtjev maloljetnika, njegovog roditelja odnosno skrbnika, radničkog vijeća, sindikata ili inspektora rada, poslodavac je, u slučaju iz stavka 1. i 3. ovoga članka, dužan maloljetnom radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a ako takvih poslova nema, može mu otkazati na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom.

Nadziranje rada maloljetnika na određenim poslovima

Članak 20.

(1) Ako posumnja da poslovi koje obavlja maloljetnik ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj, inspektor rada može u bilo koje vrijeme zahtijevati od poslodavca da ovlaštenu liječniku pregleda maloljetnika te da u nalazu i mišljenju ocijeni da li poslovi koje maloljetnik obavlja ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj.

(2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, inspektor rada će odrediti rok u kojem poslodavac mora pribaviti nalaz i mišljenje o tome da li poslovi koje obavlja maloljetnik, ugrožavaju njegovu zdravlje ili razvoj.

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

(4) Temeljem nalaza i mišljenja ovlaštenoga liječnika, inspektor rada može zabraniti rad maloljetnika na određenim poslovima.

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

(6) U slučaju iz stavka 4. ovoga članka, poslodavac je dužan maloljetnom radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a ako takvih poslova nema, može mu otkazati na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 21.

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

(2) Ministar će, uz suglasnost ministra nadležnog za poslove zdravstva, pravilnikom utvrditi poslove na kojima radnik može raditi samo nakon, prema posebnom propisu provedenog, prethodnog i redovnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje tih poslova.

(3) Pravilnikom iz stavka 2. ovoga članka, propisat će se način utvrđivanja zdravstvene sposobnosti, rokovi u kojima se mora ponoviti utvrđivanje zdravstvene sposobnosti, sadržaj i način izdavanja uvjerenja o zdravstvenoj sposobnosti te druga pitanja važna za utvrđivanje zdravstvene sposobnosti za obavljanje poslova iz stavka 2. ovoga članka.

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

Obveza radnika da obavijesti poslodavca o bolesti ili nekim drugim okolnostima

Članak 22.

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

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

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

Podaci koji se ne smiju tražiti

Članak 23.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom.

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

III. PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE

Agencija za privremeno zapošljavanje

Članak 24.

(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 pod uvjetom da te poslove obavlja kao jedinu djelatnost, da je registrirana prema propisima o trgovačkim društvima i upisana u evidenciju ministarstva nadležnog za poslove rada (u daljnjem tekstu: ministarstvo).

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

Sporazum o ustupanju radnika

Članak 25.

(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 ustupljenih radnika koji su potrebni korisniku,
- 2) vremenskom razdoblju na koje se ustupaju radnici,

- 3) mjestu rada,
 - 4) poslovima koje će ustupljeni radnici obavljati,
 - 5) uvjetima rada koji se odnose na radna mjesta na kojima će ustupljeni radnici obavljati poslove,
 - 6) 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
 - 7) osobi koja je ovlaštena za zastupanje korisnika prema ustupljenim radnicima.
- (3)** U slučaju ustupanja radnika korisniku u inozemstvu, sporazum iz stavka 1. ovoga članka, uz uglavke iz stavka 2. ovoga članka, mora sadržavati i uglavke o:
- 1) zakonodavstvu koje se primjenjuje na radni odnos ustupljenog radnika,
 - 2) pravima ustupljenog radnika koja se ostvaruju na temelju ovog i drugih zakona Republike Hrvatske i koja je korisnik dužan osigurati ustupljenom radniku,
 - 3) obvezi plaćanja troškova vraćanja u zemlju.
- (4)** Sporazum iz stavka 1. ovoga članka ne može se sklopiti:
- 1) za zamjenu radnika kod korisnika kod kojega se provodi štrajk,
 - 2) ako je korisnik u prethodnom razdoblju od šest 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 44. 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 26.

- (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 13. stavka 1. podstavka 1. i podstavka 4. do 7. ovoga Zakona odnosno iz članka 16. stavka 1. ovoga Zakona kada agencija radnika ustupa korisniku u inozemstvo, mora sadržavati i slijedeće 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 87. 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 ustupljeni 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 sukladno stavku 5. ovoga članka, plaća se utvrđuje sporazumom o ustupanju radnika.

Otkaz ugovora o radu za obavljanje privremenih poslova

Članak 27.

(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 108. stavka 1. ovoga Zakona nastali kod korisnika i ako korisnik agenciju o tome pisano obavijesti u roku od osam dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

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

(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 odredbom članka 129. ovoga Zakona.

Ograničenje vremena ustupanja radnika

Članak 28.

(1) Agencija ne smije ustupati radnika korisniku 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 ustupljenom radniku

Članak 29.

(1) Prije upućivanja ustupljenog radnika korisniku, agencija mu je dužna uručiti ugovor o radu iz članka 26. stavka 4. ovoga Zakona, odnosno uputnicu, ako s ustupljenim radnikom ima sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme ili ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju dužem od vremenskog razdoblja na koje se radnik ustupa korisniku.

(2) Uputnica iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati podatke iz članka 26. stavka 2. ovoga Zakona.

(3) Prije upućivanja ustupljenog radnika korisniku, agencija ga je dužna upoznati sa svim rizicima obavljanja posla kod korisnika koji se odnose na zdravlje i zaštitu na radu i u tu svrhu, dužna je ustupljenog 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 ustupljenog radnika usavršavati i upoznavati s novim tehnologijama rada za obavljanje poslova za koje je ugovoreno da će se radnik ustupati, osim ako sporazumom o ustupanju tu obvezu nije preuzeo korisnik.

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

Obveze korisnika

Članak 30.

(1) Korisnik se u odnosu na ustupljenog radnika smatra poslodavcem u smislu obveza primjene odredbi ovoga i drugih zakona i propisa kojima su uređeni zaštita zdravlja, 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 31.

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

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

(3) Ako ustupljeni radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom kod korisnika, naknadu štete može potraživati od agencije ili korisnika u skladu s odredbom članka 103. ovoga Zakona.

Evidencija

Članak 32.

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

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

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

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

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

IV. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Obveze poslodavca u zaštiti života, zdravlja i ćudoređa radnika

Članak 33.

(1) Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

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

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

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

Zaštita privatnosti radnika

Članak 34.

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

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

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

(4) Netočni osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

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

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

(7) Osoba iz stavka 6. ovoga članka mora uživati povjerenje radnika, a podatke koje sazna u obavljanju svoje dužnosti mora brižljivo čuvati.

V. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSoblJAVANJE ZA RAD

Ugovaranje i trajanje probnoga rada

Članak 35.

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

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

(3) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje sedam dana.

Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 36.

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

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

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

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

Članak 37.

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

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

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

Način osposobljavanja pripravnika

Članak 38.

(1) Način osposobljavanja pripravnika za samostalni rad mora biti uređen pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

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

Trajanje pripravničkog staža

Članak 39.

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

Stručni ispit

Članak 40.

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

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

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

Volonterski rad

Članak 41.

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

(2) Razdoblje volonterskoga rada iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uvjet za rad u određenom zanimanju.

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

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

(5) Ugovor o volonterskom radu mora se sklopiti u pisanom obliku.

VI. RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 42.

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

(2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripreman obavljati poslove, ako se ukaže takva potreba, a nalazi se izvan mjesta određenog za obavljanje tih poslova.

(3) Pripravnost iz stavka 2. ovoga članka te visina naknade za istu, uređuje se ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca.

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 43.

- (1) Ugovor o radu može se sklopiti za puno ili nepuno radno vrijeme.
- (2) Puno radno vrijeme ne smije biti duže od četrdeset sati tjedno.
- (3) Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu, nije određeno radno vrijeme, smatra se da je puno radno vrijeme četrdeset sati tjedno.
- (4) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (5) Na radnike koji rade u nepunom radnom vremenu na odgovarajući način se primjenjuju odredbe članka 11. ovoga Zakona.
- (6) Radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena.
- (7) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.
- (8) Ako je za stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 44.

- (1) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.
- (2) Poslovi iz stavka 1. ovoga članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima, utvrđuju se posebnim propisom.
- (3) Ako poslovi iz stavka 1. ovoga članka te trajanje radnoga vremena na takvim poslovima nisu utvrđeni posebnim propisom, ministar će na prijedlog osobe koja prema ovom Zakonu može biti stranka kolektivnog ugovora, a uz suglasnost ministra nadležnog za poslove zdravstva, donijeti pravilnik kojim se uređuju ta pitanja.
- (4) Radnik koji radi na poslovima iz stavka 1. ovoga članka, ne smije na takvim poslovima raditi duže od radnog vremena utvrđenog stavkom 2. ovoga članka, niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca.
- (5) Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu se može odrediti da radnik koji na poslovima iz stavka 1. ovoga članka ne radi u punom radnom vremenu, dio radnoga vremena, najduže do punog radnog vremena, radi na nekim drugim poslovima, koji nemaju narav poslova iz stavka 1. ovoga članka.
- (6) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme iz stavka 1. ovoga članka izjednačuje se s punim radnim vremenom.

Prekovremeni rad

Članak 45.

(1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik na zahtjev poslodavca mora raditi duže od punog odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad), ali najviše do osam sati tjedno.

(2) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od trideset dva sata mjesečno niti duže od sto osamdeset sati godišnje.

(3) Ako prekovremeni rad određenog radnika traje duže od četiri tjedna neprekidno ili više od dvanaest tjedana tijekom kalendarske godine, odnosno ako prekovremeni rad svih radnika određenog poslodavca prelazi deset posto ukupnoga radnog vremena u određenom mjesecu, o prekovremenom radu mora se obavijestiti inspektor rada u roku od osam dana od dana nastupa neke od navedenih okolnosti.

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

(5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

(6) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi prekovremeno samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

(7) Inspektor rada zabranit će prekovremeni rad ako štetno utječe na zdravlje, radnu sposobnost i sigurnost radnika, odnosno ako se obavlja protivno odredbama ovoga članka.

Raspored radnog vremena

Članak 46.

(1) Ako dnevni i tjedni raspored radnog vremena nije određen propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.

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

(3) Kod poslodavca kod kojeg je to potrebno zbog procesa rada, puno ili nepuno radno vrijeme ne mora biti raspoređeno jednako po tjednima, te se u tom slučaju puno ili nepuno radno vrijeme utvrđuje kao prosječno tjedno radno vrijeme unutar razdoblja od četiri mjeseca.

(4) U slučaju iz stavka 3. ovoga članka, radnik može raditi najviše četrdeset osam sati tjedno.

(5) Ako je protekom razdoblja iz stavka 3. ovoga članka, prosječno tjedno radno vrijeme bilo duže od punog odnosno nepunog radnog vremena, rad duži od punog odnosno nepunog radnoga vremena smatra se prekovremenim radom.

(6) Maloljetnom radniku se raspored punog radnog vremena ne smije utvrditi u skladu sa stavkom 3. ovoga članka, ako bi takvim rasporedom radio duže od osam sati dnevno.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 47.

(1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja traje duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom

kalendarske godine ili drugog razdoblja određenog kolektivnim ugovorom, ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

(2) Poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada.

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

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

(5) Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od šezdeset sati tjedno, pod uvjetom da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(6) Poslodavac je dužan na zahtjev inspektora rada, uz plan iz stavka 2. ovoga članka, priložiti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 5. ovoga članka.

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

(8) Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, ne može biti sklopljen na određeno vrijeme kraće od razdoblja iz stavka 1. ovoga članka.

(9) Zabranjen je rad maloljetnika u preraspodijeljenom punom radnom vremenu.

(10) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(11) Inspektor rada zabranit će ili ograničiti preraspodijeljeno radno vrijeme, ako je isto protivno odredbama ovoga Zakona ili ako iz nalaza i mišljenja pribavljenog od ovlaštenog liječnika, odgovarajućom primjenom odredbe članka 45. stavka 4. ovoga Zakona, proizlazi da takav rad ugrožava zdravlje, radnu sposobnost i sigurnost radnika.

Noćni rad

Članak 48.

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

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

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

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

(5) Noćni radnik je radnik, koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom jednog dana radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom kalendarske godine radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnoga rada.

Zabrana noćnog rada

Članak 49.

- (1) Zabranjen je noćni rad trudnice i žene koja doji dijete.
- (2) Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad prijeko potreban zbog više sile, u kojem slučaju isti ne može, u razdoblju od dvadeset četiri sata, trajati duže od osam sati.
- (3) Zabrana noćnog rada iz stavka 2. ovoga članka može se, u slučaju ozbiljne opasnosti ili zbog zaštite nacionalnih interesa, privremeno ukinuti odlukom ministra.
- (4) Inspektor rada će zabraniti noćni rad osobe iz stavka 1. i 2. ovoga članka, ako je isti protivan odredbama ovoga Zakona.

Rad u smjenama

Članak 50.

- (1) Rad u smjenama je organizacija rada kod poslodavca prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući izmjenu smjena.
- (2) Smjenski radnik je radnik koji kod poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca, temeljem rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.
- (3) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena, tako da radnik u noćnoj smjeni uzastopce radi najduže jedan tjedan.

Obveze poslodavca prema noćnim i smjenskim radnicima

Članak 51.

- (1) Poslodavac je pri organizaciji noćnog rada ili rada u smjeni dužan voditi osobitu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku, te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima u skladu s naravi posla koji se obavlja noću ili u smjeni.
- (2) Poslodavac je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s naravi posla koji se obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koje odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupne su u svako doba.
- (3) Radniku koji rasporedom radnog vremena bude određen da rad obavlja kao noćni radnik, prije započinjanja tog rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, poslodavac je dužan omogućiti zdravstvene preglede sukladno posebnom propisu.
- (4) Troškove liječničkog pregleda iz stavka 3. ovoga članka snosi poslodavac.
- (5) Ako se zdravstvenim pregledom iz stavka 3. ovoga članka utvrdi da noćni radnik zbog noćnog rada ima zdravstvenih problema, poslodavac mu je dužan rasporedom radnog vremena osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada.
- (6) Ako poslodavac radniku iz stavka 5. ovoga članka ne može osigurati obavljanje poslova izvan noćnoga rada, dužan mu je ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova izvan noćnoga rada za koje je sposoban, a koji što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.
- (7) Poslodavac je dužan noćnom radniku koji je u radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, utvrditi raspored radnog vremena tako da ne radi više od osam sati u razdoblju od dvadeset četiri sata u kojem radi noću.

VII. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 52.

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

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

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

(4) 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.

Dnevni odmor

Članak 53.

(1) Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

(2) Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, punoljetni radnik koji radi na sezonskim poslovima, ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje deset sati neprekidno, ali najviše za šezdeset dana u jednoj kalendarskoj godini, pod uvjetom da se tom radniku u svakom razdoblju od osam dana osigura razmjerni zamjenski odmor.

Tjedni odmor

Članak 54.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 53. ovoga Zakona.

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

(3) Tjedni odmor radnik u pravilu koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi odnosno iza nje slijedi.

(4) Ako radnik ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati korištenje tjednog odmora u razdoblju određenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu, koje ne može biti duže od dva tjedna.

(5) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ne mogu iskoristiti tjedni odmor iz stavka 1. ovog članka zbog objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, uz koji se ne pribraja dnevni odmor iz članka 53. ovoga Zakona.

Najkraće trajanje godišnjeg odmora

Članak 55.

(1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

(2) Broj radnih dana koji se uračunavanju u godišnji odmor iz stavka 1. ovoga članka, utvrđuje se ovisno o tjednom rasporedu radnog vremena radnika.

Utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora

Članak 56.

(1) Trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćega propisanog člankom 55. ovoga Zakona, može se odrediti kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

(2) Blagdani i neradni dani određeni zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

(3) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor

Članak 57.

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

Rok stjecanja prava na godišnji odmor

Članak 58.

(1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način propisan člankom 56. ovoga Zakona nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

(2) Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovoga članka.

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 59.

(1) Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, određenog na način propisan člankom 55. i člankom 56. ovoga Zakona, za svakih navršenih mjesec dana rada, u slučaju:

1) ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz članka 58. stavka 1. ovoga Zakona, nije stekao pravo na godišnji odmor,

2) ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnoga roka iz članka 58. stavka 1. ovoga Zakona,

3) ako radni odnos prestane prije 1. srpnja.

(2) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 60.

(1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a najmanje

u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući tu i odgovarajuću novčanu vrijednost plaće u naravi).

(2) Poslodavac nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora iskorištenog prije ispunjenja uvjeta iz članka 59. ovoga Zakona.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 61.

(1) U slučaju prestanka ugovora o radu, osim ako poslodavac otkazuje ugovor o radu izvanrednim otkazom, poslodavac je dužan radniku kojem ne omogući korištenje godišnjeg odmora u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

(2) Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se u visini naknade plaće, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 62.

(1) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela, osim ako se s poslodavcem drukčije ne dogovori.

(2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Prenošenje godišnjeg odmora u slijedeću kalendarsku godinu

Članak 63.

(1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 62. stavka 2. ovoga Zakona, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije u roku od osamnaest mjeseci od kraja kalendarske godine u kojoj je stečen.

(2) Radnik ne može prenijeti u slijedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 62. stavka 2. ovoga Zakona.

(3) Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja slijedeće godine, pod uvjetom da je radio najmanje šest mjeseci u godini koja prethodi godini u kojoj se vratio na rad.

(4) Član posade broda, radnik na radu u inozemstvu ili radnik koji je vršio dužnost građana u obrani, može godišnji odmor u cijelosti koristiti u slijedećoj kalendarskoj godini.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 64.

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

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

(3) Radnika se mora najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.

(4) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije, ako kolektivnim ugovorom nije određen drukčiji rok.

Plaćeni dopust

Članak 65.

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

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

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

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

(5) U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

(6) Radnici - dobrovoljni davaoci krvi ostvaruju pravo na jedan slobodan dan s naslova dobrovoljnog darivanja krvi, a ostvaruju ga u tijeku kalendarske godine sukladno radnim obvezama.

Neplaćeni dopust

Članak 66.

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

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

VIII. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama

Članak 67.

(1) Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu niti joj otkazati ugovor o radu zbog njene trudnoće, niti joj smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu, osim pod uvjetima iz članka 68. stavka 1. ovoga Zakona.

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

Zaštita trudnice, odnosno žene koja doji dijete

Članak 68.

(1) Odredbe članka 67. ovoga Zakona ne sprječavaju poslodavca da trudnici odnosno ženi koja doji dijete, na njezin prijedlog, ponudi sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

(2) Ako radnica iz stavka 1. ovoga članka radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, poslodavac joj je dužan ponuditi sklapanje sporazuma kojim će se odrediti obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a koji će za određeno vrijeme zamijeniti odgovarajuće uglavke ugovora o radu.

(3) U sporu između poslodavca i radnice, samo je ovlašteni liječnik nadležan ocijeniti da li su drugi poslovi ponuđeni u slučaju iz stavka 2. ovoga članka, odgovarajući.

(4) Ako poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 2. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust uz naknadu plaće sukladno posebnom propisu.

(5) Protekom vremena iz stavka 2. ovoga članka prestaje i sporazum iz stavka 2. ovoga članka, te se radnica vraća na poslove na kojima je prethodno radila temeljem ugovora o radu.

(6) Sporazum iz stavka 2. ovoga članka ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

Pretpostavka rada u punom radnom vremenu

Članak 69.

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

Najava i korištenje prava

Članak 70.

(1) Radnik koji tijekom korištenja prava na roditeljske i roditeljske vremenske potpore sukladno posebnom zakonu, namjerava mijenjati način korištenja tog prava ili namjerava ponovno uspostaviti neiskorišteno pripadajuće pravo, dužan je o tome obavijestiti poslodavca sukladno posebnom zakonu.

(2) Poslodavac može, u slučaju izvanrednog povećanja opsega rada, više sile i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, pisanom izjavom i u roku sukladno posebnom zakonu, odgoditi početak korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju obveznog roditeljskog dopusta.

(3) Ako poslodavac ne izda pisanu izjavu iz stavka 2. ovoga članka, smatra se da je suglasan s iskazanom namjerom radnika iz stavka 1. ovoga članka.

(4) Ako poslodavac odgodi početak korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka na način predviđen stavkom 2. ovoga članka, radnik može odustati od najave korištenja tih prava.

Zabrana otkaza

Članak 71.

(1) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane

njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od spomenutih prava.

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

(3) Okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ne sprječavaju prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme, istekom vremena za koje je sklopljen taj ugovor.

Pravo radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu

Članak 72.

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

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

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

Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove

Članak 73.

(1) Nakon proteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta sukladno posebnom propisu, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

(2) Ako radnik prestane koristiti pravo iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac ga je dužan vratiti na poslove na kojima je radio prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, u roku mjesec dana od dana kada ga je radnik obavijestio o prestanku korištenja tih prava.

(3) Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada.

IX. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Zabrana otkazivanja ako je privremena nesposobnost uzrokovana ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću

Članak 74.

(1) Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti te je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka.

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

Zabrana štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava

Članak 75.

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

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

Članak 76.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja odnosno oporavka, ovlaštena osoba, odnosno tijelo sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 77.

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

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

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

(4) Ministar će, uz suglasnost ministra nadležnog za poslove zdravstva, pravilnikom utvrditi sadržaj i način izdavanja potvrde iz stavka 1. ovoga članka.

Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 78.

(1) Ako ovlaštena osoba odnosno tijelo, utvrdi da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe odnosno tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu u pisanom obliku za obavljanje poslova za koje je on sposoban, koji što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

(2) Radi osiguranja takvih poslova poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 1. ovoga članka osigura odgovarajuće poslove.

Otkaz u slučaju profesionalne nesposobnosti za rad ili neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti

Članak 79.

(1) Poslodavac može otkazati radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost

radničkog vijeća.

(2) Radničko vijeće će dati poslodavcu suglasnost na otkaz ugovora o radu, ako poslodavac dokaže da je poduzeo sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 1. ovoga članka osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako dokaže da je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe odnosno tijela.

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

Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 80.

(1) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

(2) Radnik koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 78. stavka 1. ovoga Zakona, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju

Članak 81.

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

X. PLAĆE

Određivanje plaće

Članak 82.

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

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

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

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

Jednakost plaća žena i muškaraca

Članak 83.

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

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

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

2) je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike

između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih, nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti,

3) je rad koji jedna od njih obavlja, jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kriterije kao što su stručna sprema, vještine, odgovornost, uvjeti u kojima se rad obavlja te je li rad fizičke naravi.

(3) 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, temeljem ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog propisa isplaćuje radnici ili radniku za obavljeni rad.

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

Isplata plaće i naknade plaće

Članak 84.

(1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

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

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

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

Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 85.

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

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

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

(4) Ministar će pravilnikom utvrditi sadržaj obračuna iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

Pravo na povećanu plaću

Članak 86.

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

Naknada plaće

Članak 87.

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

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

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

(4) Radnik koji odbije raditi jer nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, ima pravo na naknadu plaće, u visini kao da je radio, za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

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

Zabrana prijetoja

Članak 88.

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

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

Zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću

Članak 89.

Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno ustegnuti sukladno posebnom propisu.

XI. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Izum ostvaren na radu ili u svezi s radom

Članak 90.

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

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

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

(4) Ako nadoknada nije utvrđena na način iz stavka 3. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nadoknadu.

Izum koji je u svezi s djelatnošću poslodavca

Članak 91.

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

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

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

Tehničko unapređenje

Članak 92.

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

(2) Ako nadoknada nije utvrđena na način iz stavka 1. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nadoknadu.

XII. ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Zakonska zabrana utakmice

Članak 93.

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

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

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

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

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

Ugovorna zabrana utakmice

Članak 94.

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

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

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

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

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

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

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

Naknada u slučaju ugovorne zabrane utakmice

Članak 95.

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

(2) Naknadu iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan isplatiti radniku krajem svakoga kalendarskog mjeseca.

(3) Visina naknade iz stavka 1. ovoga članka usklađuje se s kretanjem prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

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

Prestanak ugovorne zabrane utakmice

Članak 96.

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

(2) Ugovorna zabrana utakmice prestaje važiti i kada poslodavac otkáže ugovor o radu nemajući za to ovim Zakonom opravdani razlog, osim ako poslodavac u roku petnaest dana od otkaza ugovora obavijesti radnika da će mu za vrijeme trajanja ugovorne zabrane utakmice plaćati naknadu u iznosu prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku tijekom tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(3) Visina naknade plaće iz stavka 2. ovoga članka usklađuje se s kretanjem prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

Odustanak od ugovorne zabrane utakmice

Članak 97.

(1) Poslodavac se može osloboditi obveze plaćanja naknade iz članka 95. ovoga Zakona, ako pisano obavijesti radnika da odustaje od ugovorne zabrane utakmice.

(2) Odustanak od ugovorne zabrane utakmice iz stavka 1. ovoga članka oslobađa poslodavca obveze plaćanja naknade nakon što su prošla tri mjeseca od dana dostave radniku izjave o odustanku.

Ugovorna kazna

Članak 98.

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

(2) Ugovorna kazna iz stavka 1. ovoga članka može se ugovoriti i za slučaj da poslodavac ne preuzme obvezu isplate naknade plaće za vrijeme trajanja ugovorne zabrane utakmice.

XIII. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu poslodavcu

Članak 99.

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

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

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

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

Unaprijed određeni iznos naknade štete

Članak 100.

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

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

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

Regresna odgovornost radnika

Članak 101.

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

Smanjenje ili oslobođenje radnika od dužnosti naknade štete

Članak 102.

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

Odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu radniku

Članak 103.

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

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

XIV. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 104.

Ugovor o radu prestaje:

1) smrću radnika,

- 2) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- 3) kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- 4) sporazumom radnika i poslodavca,
- 5) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
- 6) otkazom,
- 7) odlukom nadležnog suda.

Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu

Članak 105.

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

Otkaz ugovora o radu

Članak 106.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 107.

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

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

(2) 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, invalidnosti 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 2. do 4. ovoga članka ne primjenjuju se na otkaz ako poslodavac zapošljava manje od dvadeset radnika.

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

(7) Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugoga radnika.

(8) Ako u roku iz stavka 7. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 108.

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

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

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

Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 109.

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

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

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

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 110.

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

Postupak prije otkazivanja

Članak 111.

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

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 112.

(1) Otkaz mora imati pisani oblik.

(2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

(3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok **Članak 113.**

(1) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

(2) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti građana u obrani te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim ovim ili drugim zakonom.

Najmanje trajanje otkaznog roka **Članak 114.**

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

1) dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,

2) mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,

3) mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine,

4) dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina,

5) dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina,

6) tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

(2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

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

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

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

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

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

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora **Članak 115.**

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

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

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

(4) U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok iz članka 129. stavka 1. ovoga Zakona teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog mu roka, onda od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac.

Vraćanje radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza

Članak 116.

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

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

Sudski raskid ugovora o radu

Članak 117.

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

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

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

Savjetovanje radničkog vijeća o otkazu

Članak 118.

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu poslodavac je dužan priopćiti radničkom vijeću te je dužan o toj odluci savjetovati se s radničkim vijećem, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom.

Otpremnina

Članak 119.

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

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

(3) Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu

nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Savjetovanje o zbrinjavanju viška radnika

Članak 120.

(1) Poslodavac koji u razdoblju od devedeset dana namjerava poslovno uvjetovanim otkazom otkazati najmanje dvadeset ugovora o radu, dužan je na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, savjetovati se s radničkim vijećem, u cilju otklanjanja potrebe za otkazivanjem odnosno smanjivanjem broja namjeravanih otkaza.

(2) Poslodavac je dužan, u cilju provođenja obveze savjetovanja iz stavka 1. ovoga članka, radničkom vijeću u pisanom obliku dostaviti odgovarajuće podatke o razlozima za namjeravane otkaze, broju i vrsti radnika koji će vjerojatno biti obuhvaćeni otkazivanjem, roku u kojem namjerava otkazati ugovore o radu, dodatnim kriterijima, uz one iz članka 107. stavka 3. ovoga Zakona, o kojima će poslodavac voditi računa pri odlučivanju o otkazivanju, te iznosu i načinu obračuna otpremnina i drugih davanja, uz onu iz članka 119. ovoga Zakona.

Program zbrinjavanja viška radnika

Članak 121.

(1) Poslodavac koji i nakon provedenog savjetovanja o zbrinjavanju viška radnika namjerava poslovno uvjetovanim otkazom otkazati ugovore o radu u smislu odredbe članka 120. stavka 1. ovoga Zakona, dužan je izraditi program zbrinjavanja viška radnika.

(2) Tijekom izrade programa zbrinjavanja viška radnika, poslodavac je dužan savjetovati se s nadležnom javnom službom zapošljavanja o mogućnostima prekvalifikacije ili dokvalifikacije, odnosno zapošljavanja radnika kod drugog poslodavca.

(3) Program zbrinjavanja viška radnika sadrži:

- 1) razloge nastanka viška radnika,
- 2) mogućnost promjena u tehnologiji i organizaciji rada u cilju zbrinjavanja viška radnika,
- 3) mogućnost zapošljavanja radnika na drugim poslovima,
- 4) mogućnost rada u nepunom radnom vremenu,
- 5) mogućnost prekvalifikacije ili dokvalifikacije radnika.

(4) Poslodavac je dužan u izradi programa zbrinjavanja viška radnika, izjasniti se o primjedbama i prijedlozima radničkog vijeća, posebno o mjerama koje bi trebalo poduzeti da se spriječe ili na najmanju mjeru ograniče očekivani otkazi ugovora o radu te o mjerama ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu.

Obavješćivanje o programu zbrinjavanja viška radnika

Članak 122.

(1) Poslodavac je dužan nadležnoj javnoj službi zapošljavanja i radničkom vijeću dostaviti program zbrinjavanja viška radnika.

(2) Radničko vijeće može nadležnoj javnoj službi zapošljavanja i poslodavcu uputiti svoje primjedbe i prijedloge o dostavljenom programu zbrinjavanja viška radnika.

(3) Nadležna javna služba zapošljavanja dužna je očitovati se o programu zbrinjavanja viška radnika u roku od osam dana od dana primitka programa, a ako se u tom roku ne očituje, smatra se da nema primjedbi i prijedloga.

(4) Poslodavac ne može provesti otkazivanje radnicima za koje je izrađen program

zbrinjavanja viška radnika u roku od trideset dana od dana dostave programa nadležnoj javnoj službi zapošljavanja, u kojem će ta služba pokušati iznaći mogućnosti zbrinjavanja radnika obuhvaćenih programom zbrinjavanja viška radnika.

(5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, nadležna javna služba zapošljavanja može u očitovanju iz stavka 3. ovoga članka, naložiti odgodu provođenja otkazivanja svim ili pojedinim radnicima za koje je izrađen program zbrinjavanja viška radnika za najduže tri mjeseca ako za to postoje opravdani važni gospodarski ili socijalni razlozi, ili ako će u odgođenom razdoblju na radnika primijeniti mjere dokvalifikacije ili prekvalifikacije, odnosno ako će omogućiti zapošljavanje radnika kod drugog poslodavca.

Posebna prava radnika upućenih na rad u inozemstvo

Članak 123.

(1) Poslodavac koji uputi radnika na rad u inozemstvo, u trgovačko društvo ili drugo poduzeće u vlasništvu tog poslodavca, dužan je radniku, ako ugovor o radu koji je taj radnik sklopio s inozemnim trgovačkim društvom ili poduzećem prestane, osim ako se radi o otkazu uvjetovanom ponašanjem radnika, naknaditi troškove preseljenja i osigurati mu odgovarajuće zaposlenje u zemlji.

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

Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava

Članak 124.

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

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

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

XV. PRAVILNICI O RADU

Obveza donošenja pravilnika o radu

Članak 125.

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

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

(3) Ministar može, uz prethodno pribavljeno mišljenje sindikata i udruga poslodavaca, pravilnikom propisati koja pitanja poslodavac mora urediti i na koji način će se objaviti pravilnik iz stavka 1. ovoga članka.

Postupak donošenja pravilnika o radu

Članak 126.

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

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

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

(4) Ministar će pravilnikom propisati način objave pravilnika iz stavka 1. ovoga članka.

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

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

XVI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 127.

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

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

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

Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 128.

Na dostavu odluka o otkazu ugovora o radu te odluka donesenih u postupcima iz članka 129. ovoga Zakona, primjenjuju se na odgovarajući način odredbe o dostavi iz propisa kojim je uređen parnični postupak, ako postupak dostave nije uređen kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 129.

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

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

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

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

(5) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz članka 130. ovoga Zakona.

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

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 130.

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

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

(3) Poslodavac ili osoba iz stavka 2. ovoga članka dužna je, u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

(4) Ako poslodavac u roku iz stavka 3. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja, ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

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

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

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

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

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

Teret dokazivanja u radnim sporovima

Članak 131.

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

(2) U slučaju spora oko stavljanja radnika u nepovoljniji položaj od drugih radnika radi obraćanja radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenja prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, a što je dovelo do povrede nekog od prava radnika iz radnog odnosa, ako radnik učini vjerojatnim da je

stavljen u nepovoljniji položaj i da mu je povrijeđeno neko od njegovih prava iz radnog odnosa, teret dokazivanja prelazi na poslodavca, koji mora dokazati da radnika nije stavio u nepovoljniji položaj od drugih radnika odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnog odnosa.

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

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

Arbitraža i mirenje

Članak 132.

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

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

Prenošenje ugovora na novoga poslodavca

Članak 133.

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

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

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

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

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

(6) Poslodavac je dužan o prenošenju ugovora o radu na novog poslodavca, prije dana prijenosa pisano obavijestiti radničko vijeće i radnika čiji se ugovor prenosi.

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

1) danu prenošenja ugovora o radu,
2) razlozima prenošenja ugovora o radu,
3) utjecaju prenošenja ugovora o radu na pravni, gospodarski ili socijalni položaj radnika,

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

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

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

(10) Ako je u poduzeću ili dijelu poduzeća koje je preneseno utemeljeno radničko vijeće, ono nastavlja s radom u slučaju kada preneseni dio zadržava svoju samostalnost, a najduže godinu dana.

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

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

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

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

Pretpostavka suglasnosti s odlukom poslodavca

Članak 134.

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

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

Zastara potraživanja iz radnog odnosa

Članak 135.

Ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije određeno, potraživanje iz radnog odnosa zastarijeva za tri godine.

XVII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

1. RADNIČKO VIJEĆE

Pravo na sudjelovanje u odlučivanju

Članak 136.

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

Pravo na izbor radničkog vijeća

Članak 137.

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

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

Broj članova radničkog vijeća

Članak 138.

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

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

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

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

Glavno radničko vijeće

Članak 139.

(1) Ako je poslovanje poslodavca organizirano u više organizacijskih jedinica, može se organizirati više radničkih vijeća koja omogućuju odgovarajuće sudjelovanje radnika u odlučivanju.

(2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, organizira se Glavno radničko vijeće sastavljeno od predstavnika radničkih vijeća organizacijskih jedinica.

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

Izorno razdoblje

Članak 140.

(1) Radničko vijeće se bira na izorno razdoblje od tri godine.

(2) Izbori se redovito održavaju u ožujku.

Biračko pravo

Članak 141.

- (1) Pravo birati i biti birani imaju svi radnici zaposleni kod određenoga poslodavca.
- (2) Članovi upravnih i nadzornih organa poslodavca i članovi njihovih obitelji te radnici iz članka 127. stavka 1. ovoga Zakona, nemaju pravo iz stavka 1. ovoga članka.
- (3) Odredba stavka 2. ovoga članka ne odnosi se na predstavnike radnika u organima poslodavca.
- (4) Izborni odbor utvrđuje listu radnika koji imaju biračko pravo.

Liste kandidata

Članak 142.

- (1) Liste kandidata za izbor predstavnika radnika mogu predložiti sindikati koji imaju svoje članove zaposlene kod određenoga poslodavca ili skupina radnika koju podržava najmanje deset posto radnika zaposlenih kod određenoga poslodavca.
- (2) Ako se bira jedan predstavnik, mora se predložiti i najmanje jedan zamjenik, a ako se bira tri ili više predstavnika, mora se predložiti i najmanje tri zamjenika, kako bi radničko vijeće, ako bi nekom od izabраниh kandidata prestao mandat, uvijek bilo u punom broju.
- (3) Svaka lista kandidata mora imati onoliki broj kandidata koliko se predstavnika radnika bira.

Izborni odbor

Članak 143.

- (1) Za provođenje izbora utemeljuje se izborni odbor.
- (2) Izborni odbor ima najmanje tri člana.
- (3) Izborni odbor ima neparni broj članova.
- (4) U izborni odbor svaki sindikat i svaka skupina radnika koja je podnijela listu kandidata daje jednoga svojeg predstavnika.
- (5) Član izbornog odbora ne može biti radnik koji je kandidat za člana radničkog vijeća.
- (6) Radničko vijeće imenuje izborni odbor prilikom raspisivanja izbora, a najkasnije pet tjedana prije isteka mandata radničkog vijeća.
- (7) Ako kod poslodavca nema radničkog vijeća, izborni odbor se imenuje na skupu radnika.

Rad izbornog odbora

Članak 144.

- (1) Izborni odbor provodi i nadzire glasovanje.
- (2) Izborni se odbor brine o zakonitosti izbora i objavljuje rezultate izbora, a prije objave rezultata izbora može odlučiti da se zbog utvrđenih nepravilnosti, dio ili cijeli izborni postupak ponovi.
- (3) O radu izbornog odbora vodi se zapisnik koji se javno objavljuje nakon provedenih izbora.
- (4) Izborni odbor odlučuje običnom većinom.

Provođenje izbora

Članak 145.

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

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

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

(4) Troškove provođenja izbora snosi poslodavac.

(5) Ministar će pravilnikom urediti postupak izbora radničkih vijeća.

Utvrđivanje rezultata izbora

Članak 146.

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

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

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

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

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

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

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

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

Temeljna ovlaštenja radničkog vijeća

Članak 147.

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

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

(3) Radničko vijeće pazi da li poslodavac uredno i točno ispunjava obveze glede obračunavanja i uplaćivanja doprinosa sukladno posebnom propisu, te u tu svrhu ima pravo uvida u odgovarajuću dokumentaciju.

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

Obveza obavješćivanja

Članak 148.

- (1) Poslodavac je dužan najmanje svaka tri mjeseca obavijestiti radničko vijeće o:
- 1) stanju i rezultatima poslovanja,
 - 2) razvojnim planovima i njihovom utjecaju na gospodarski i socijalni položaj radnika,
 - 3) kretanju i promjenama u plaćama,
 - 4) obimu i razlozima uvođenja prekovremenog rada,
 - 5) 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,
 - 6) zaštiti i sigurnosti na radu i mjerama za poboljšanje uvjeta rada,
 - 7) 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.

Obveza savjetovanja prije donošenja odluke

Članak 149.

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

- (2) Važnim odlukama iz stavka 1. ovoga članka smatraju se osobito odluke o:
- 1) donošenju pravilnika o radu,
 - 2) planu zapošljavanja, premještanju i otkazu,
 - 3) očekivanim pravnim, gospodarskim i socijalnim posljedicama koje za radnike mogu proizaći u slučajevima iz članka 133. ovoga Zakona,
 - 4) mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,
 - 5) uvođenju nove tehnologije te promjena u organizaciji i načinu rada,
 - 6) planu godišnjih odmora,
 - 7) rasporedu radnog vremena,
 - 8) noćnom radu,
 - 9) naknadama za izume i tehničko unapređenje,
 - 10) 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 davanje primjedbi i prijedloga, kako bi rezultati rasprave stvarno mogli utjecati na donošenje odluke.

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

(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 traži od poslodavca da ga zadrži na radu, poslodavac je dužan radnika vratiti na rad u roku od osam dana od dana dostave obavijesti i dokaza o podnošenju tužbe i zadržati ga na radu do okončanja sudskog spora.

(9) U slučaju iz stavka 8. ovoga članka, 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.

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

(11) Odluka poslodavca donesena protivno odredbama ovoga Zakona o obvezi savjetovanja s radničkim vijeće ništeta je.

Suodlučivanje

Članak 150.

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

- 1) otkazu članu radničkog vijeća,
- 2) otkazu kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran te članu izbornog odbora, u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenja izbornih rezultata,
- 3) otkazu radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti,
- 4) otkazu radniku starijem od šezdeset godina,
- 5) otkazu predstavniku radnika u nadzornom odboru,
- 6) uvrštavanju osoba iz članka 71. stavka 1. ovoga Zakona u program zbrinjavanja viška radnika,
- 7) prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku,
- 8) imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama sukladno odredbama ovoga Zakona.

(2) Poslodavac iznimno može bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća, donijeti odluku iz stavka 1. podstavka 1. do 6. ovoga članka, ako se odlukom rješava o pravima radnika koji je ujedno i sindikalni povjerenik koji uživa zaštitu iz članka 236. ovoga Zakona.

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

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

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

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

Obveza obavješćivanja radnika

Članak 151.

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

Odnos sa sindikatom

Članak 152.

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

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

(3) Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća propisane ovim Zakonom, osim prava iz članka 163. stavka 2. ovoga Zakona na imenovanje predstavnika radnika u organ poslodavca iz članka 163. stavka 1. ovoga Zakona.

(4) Ako kod poslodavca djeluje više sindikata, a sindikati ne postignu sporazum o sindikalnom povjereniku, odnosno povjerenicima koji će imati prava i obveze iz stavka 3. ovoga članka, spor će se riješiti odgovarajućom primjenom odredbi ovoga Zakona o izborima za radničko vijeće.

Rad radničkog vijeća

Članak 153.

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

(2) Radničko vijeće donosi poslovnik o svom radu.

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

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

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

Nastupanje pred sudom

Članak 154.

(1) Radničko vijeće može tužiti ili biti tuženo samo na temelju ovlaštenja, odnosno obveza utvrđenih ovim ili drugim zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom.

(2) Radničko vijeće ne može imati vlastitu imovinu.

(3) Radničko vijeće, a niti njegovi članovi, ne odgovaraju građansko-pravno za odluke koje ono donosi.

Uvjeti za rad radničkog vijeća

Članak 155.

(1) Radničko vijeće zasjeda i na drugi način obavlja svoje poslove u radno vrijeme.

(2) Za rad u radničkom vijeću svaki član ima pravo na naknadu plaće za šest radnih sati tjedno.

(3) Članovi radničkog vijeća mogu jedan drugome ustupati radne sate iz stavka 2. ovoga članka.

(4) Ako broj raspoloživih radnih sati to dozvoljava, poslovi predsjednika ili člana radničkog vijeća mogu se obavljati u punom radnom vremenu.

(5) Poslodavac mora radničkom vijeću osigurati potreban prostor, osoblje, sredstva i druge uvjete za rad.

(6) Poslodavac mora članovima radničkog vijeća omogućiti osposobljavanje za rad u radničkom vijeću.

(7) Poslodavac snosi i druge troškove koji sukladno ovom Zakonu, drugom propisu ili kolektivnom ugovoru nastanu djelatnošću radničkog vijeća.

(8) Predsjednik ili član radničkog vijeća koji je poslove za radničko vijeće obavljao u punom radnom vremenu, nakon prestanka obavljanja tih poslova ima pravo povratka na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, poslodavac mu je dužan ponuditi obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

(9) Sporazumom između poslodavca i radničkog vijeća pobliže se uređuju uvjeti za rad radničkog vijeća.

Zabrana nejednakoga postupanja prema članovima radničkog vijeća

Članak 156.

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

Zabrana nejednakoga postupanja radničkog vijeća prema radnicima

Članak 157.

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

Čuvanje poslovne tajne

Članak 158.

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

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

Sporazum radničkog vijeća s poslodavcem

Članak 159.

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

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

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

Povećanje broja i ovlaštenja radničkog vijeća

Članak 160.

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

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

Poništenje izbora, raspuštanje radničkog vijeća i isključenje njegova člana

Članak 161.

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

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

(3) Raspuštanje radničkog vijeća može zatražiti najmanje dvadeset pet posto svih radnika zaposlenih kod poslodavca i u slučaju ako pri izboru članova radničkog vijeća nije osigurana primjena odredbe članka 138. stavka 3. ovoga Zakona.

(4) Sudska nadležnost i rokovi za donošenje odluke o poništenju izbora, raspuštanju radničkog vijeća i isključenju njegova člana utvrđuje se odgovarajućom primjenom odredbi članka 270. ovoga Zakona.

2. SKUPOVI RADNIKA

Skupovi radnika

Članak 162.

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

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

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

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

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

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

3. PREDSTAVNIK RADNIKA U ORGANU POSLODAVCA

Predstavnik radnika u organu poslodavca

Članak 163.

(1) U trgovačkom društvu ili zadrugi, u kojima se sukladno posebnom propisu utemeljuje organ koji nadzire vođenje poslova (nadzorni odbor, upravni odbor, odnosno

drugo odgovarajuće tijelo) te u javnoj ustanovi, jedan član organa društva ili zadruge koji nadzire vođenje poslova odnosno jedan član organa javne ustanove (upravno vijeće, odnosno drugo odgovarajuće tijelo) mora biti predstavnik radnika.

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

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

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

4 . EUROPSKO RADNIČKO VIJEĆE

Pravo na sudjelovanje radnika u odlučivanju putem europskog radničkog vijeća

Članak 164.

(1) Radnici zaposleni kod poslodavca koji obavlja gospodarsku djelatnost na razini Europske unije i koji ima sjedište u Republici Hrvatskoj, te kod poslodavca koji je vladajućim utjecajem povezan s drugim poslodavcima na području Europske unije, ako poslodavac s vladajućim utjecajem ima sjedište u Republici Hrvatskoj, imaju pravo sudjelovati u odlučivanju putem europskog radničkog vijeća o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima, na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom.

(2) Kada poslodavac koji je vladajućim utjecajem povezan s drugim poslodavcima na području Europske unije nema sjedište u državi članici Europske unije, radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju putem europskog radničkog vijeća o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima ako poslodavac koji je vladajućim utjecajem povezan s drugim poslodavcima, ovlasti ovisnog poslodavca kao svog predstavnika.

(3) Ako poslodavac iz stavka 2. ovoga članka ne ovlasti ovisnog poslodavca kao svog predstavnika, radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju putem europskog radničkog vijeća o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima, pod uvjetom da u Republici Hrvatskoj gospodarsku djelatnost obavlja ovisni poslodavac s najviše zaposlenih u odnosu na druge ovisne poslodavce na području Europske unije.

(4) Odredbe članka 166. ovoga Zakona o poslodavcu koji obavlja gospodarsku djelatnost i povezanim poslodavcima na razini Europske unije, članka 168. ovoga Zakona o utvrđivanju broja radnika, članka 169. ovoga Zakona o pregovaračkom odboru, članka 171. ovoga Zakona o predstavniku radnika iz Republike Hrvatske u pregovaračkom odboru, članka 175. ovoga Zakona o uvjetima za rad pregovaračkog odbora, članka 183. ovoga Zakona o obavješćivanju i savjetovanju u posebnom slučaju i članka 186. ovoga Zakona o zaštiti predstavnika radnika u Republici Hrvatskoj, primjenjuju se i u slučaju kada se središnja uprava nalazi u drugoj državi članici Europske unije.

Sudjelovanje radnika u odlučivanju

Članak 165.

(1) Sudjelovanje radnika u odlučivanju u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima, u smislu odredbi točke 4. ove glave Zakona, obuhvaća obavješćivanje i

savjetovanje putem europskog radničkog vijeća ili obavješćivanje i savjetovanje putem postupaka za obavješćivanje i savjetovanje.

(2) Savjetovanje iz stavka 1. ovoga članka obuhvaća razmjenu stajališta i uspostavu dijaloga predstavnika radnika i središnje uprave ili druge odgovarajuće razine uprave.

Poslodavac koji obavlja gospodarsku djelatnost i povezani poslodavci na razini Europske unije

Članak 166.

(1) Poslodavac koji obavlja gospodarsku djelatnost na razini Europske unije, u smislu odredbi točke 4. ove glave Zakona, je poslodavac koji u državama članicama Europske unije zapošljava najmanje tisuću radnika, a od toga najmanje sto pedeset radnika u svakoj od barem dvije države članice Europske unije.

(2) Povezani poslodavci koji obavljaju gospodarsku djelatnost na razini Europske unije, u smislu odredbi točke 4. ove glave Zakona, su najmanje dva poslodavca sa sjedištem u različitim državama članicama Europske unije, u kojima zapošljavaju najmanje sto pedeset radnika i koji u državama članicama Europske unije zapošljavaju najmanje tisuću radnika.

(3) Poslodavac iz stavka 2. ovoga članka je i poslodavac koji je povezan s jednim ili više ovisnih poslodavaca i koji nad ovisnim poslodavcima ima vladajući utjecaj.

(4) Poslodavac nad drugim poslodavcem ima vladajući utjecaj, ako posredno ili neposredno:

1) može imenovati više od polovice članova uprave, nadzornog ili upravnog odbora ovisnih društava, ili

2) nadzire većinsko pravo odlučivanja u ovisnom društvu, ili

3) ima većinski udio u upisanom temeljnom kapitalu ovisnih društava.

(5) Ako više poslodavaca udovoljava uvjetima iz stavka 4. ovoga članka, poslodavcem koji nad drugim poslodavcem ima vladajući utjecaj smatra se poslodavac koji udovoljava uvjetu iz stavka 4. podstavka 1. ovoga članka.

(6) Kod određivanja poslodavca iz stavka 4. ovoga članka, pravu imenovanja i pravu odlučivanja poslodavca koji nad drugim poslodavcem ima vladajući utjecaj, pribrajaju se odgovarajuća prava svih ovisnih poslodavaca te svih fizičkih i pravnih osoba koje djeluju u svoje ime, a za račun poslodavca koji nad drugim poslodavcem ima vladajući utjecaj ili ovisnih poslodavaca.

(7) Obavljanje gospodarske djelatnosti na razini Europske unije, u smislu odredbi točke 4. ove glave Zakona, podrazumijeva obavljanje gospodarske djelatnosti na području država članica Europske unije i država koje su stranke Ugovora o europskom gospodarskom prostoru.

Središnja uprava

Članak 167.

(1) Središnja uprava, u smislu odredbi točke 4. ove glave Zakona, je uprava poslodavca koji obavlja gospodarsku djelatnost na razini Europske unije ili uprava poslodavca s vladajućim utjecajem nad ovisnim poslodavcima na razini Europske unije.

(2) Središnjom upravom iz stavka 1. ovoga članka smatraju se i osobe ovlaštene za zastupanje podružnice ili uprava poslodavca iz članka 164. stavka 2. i 3. ovoga Zakona.

Utvrđivanje broja radnika

Članak 168.

(1) Broj radnika kod poslodavaca u Republici Hrvatskoj, u smislu odredbi točke 4. ove glave Zakona, utvrđuje se na osnovi prosječnog broja radnika u prethodne dvije godine.

(2) Središnja uprava je dužna na zahtjev predstavnika radnika dostaviti podatke o ukupnom broju radnika i broju radnika u pojedinim državama članicama Europske unije i kod pojedinih poslodavaca, te o strukturi poslodavaca s vladajućim utjecajem i povezanih poslodavaca.

Pregovarački odbor

Članak 169.

(1) Pregovarački odbor, u smislu odredbi točke 4. ove glave Zakona, je odbor utemeljen radi pregovaranja sa središnjom upravom o uspostavi europskog radničkog vijeća ili uređenju postupaka obavješćivanja i savjetovanja radnika sukladno odredbama ove glave Zakona.

(2) Odbor iz stavka 1. ovoga članka utemeljuje se na pisani zahtjev najmanje sto radnika ili predstavnika radnika zaposlenih kod najmanje dva poslodavca ili dvije podružnice u različitim državama članicama Europske unije, upućen središnjoj upravi ili na inicijativu središnje uprave.

(3) Ako je podneseno više zahtjeva u smislu stavka 2. ovoga članka, ukupan broj podnositelja se utvrđuje zbrajanjem broja podnositelja svakog pojedinačnog zahtjeva.

(4) Ako je zahtjev podnesen upravi poslodavca ili podružnice u Republici Hrvatskoj, isti su dužni takav zahtjev najkasnije u roku osam dana od dana primitka, proslijediti središnjoj upravi i o tome obavijestiti podnositelje.

Broj članova pregovaračkoga odbora

Članak 170.

(1) Pregovarački odbor ima najmanje tri, a najviše onoliko članova koliki je broj država članica Europske unije u kojima poslodavac ili podružnica odnosno povezani poslodavci obavljaju gospodarsku djelatnost.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, sastav pregovaračkog odbora čine i dodatni predstavnici radnika i to:

1) iz svake države članice Europske unije u kojoj je zaposleno najmanje dvadeset pet posto ukupnog broja radnika poslodavca ili podružnice odnosno povezanih poslodavaca, jedan dodatni predstavnik,

2) iz svake države članice Europske unije u kojoj je zaposleno najmanje pedeset posto ukupnog broja radnika poslodavca ili podružnice odnosno povezanih poslodavaca, dva dodatna predstavnika,

3) iz svake države članice Europske unije u kojoj je zaposleno najmanje sedamdeset pet posto ukupnog broja radnika poslodavca ili podružnice odnosno povezanih poslodavaca, tri dodatna predstavnika.

Predstavnik radnika iz Republike Hrvatske u pregovaračkom odboru

Članak 171.

(1) Predstavnik radnika iz Republike Hrvatske u pregovarački odbor imenuje radničko vijeće poslodavca ili povezanog poslodavca, odnosno sindikalni povjerenik koji ima sva prava i obveze radničkog vijeća, propisane ovim Zakonom.

(2) Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, odnosno nema sindikalnog

povjerenika koji ima sva prava i obveze radničkog vijeća, predstavnika radnika u odbor iz stavka 1. ovoga članka, između radnika zaposlenih kod poslodavca biraju i opozivaju radnici na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem.

(3) Ministar će pravilnikom pobliže urediti izbor i opoziv predstavnika radnika iz Republike Hrvatske u odbor iz stavka 2. ovoga članka.

Suradnja središnje uprave i pregovaračkog odbora

Članak 172.

(1) Suradnja središnje uprave i pregovaračkog odbora temelji se na međusobnom povjerenju.

(2) Pregovarački odbor je dužan središnju upravu najkasnije u roku osam dana od dana imenovanja obavijestiti o imenima svojih članova, njihovom prebivalištu i podacima o poslodavcu odnosno podružnici u kojima su zaposleni.

(3) Središnja uprava podatke iz stavka 2. ovoga članka dostavlja upravi poslodavca ili podružnice, koja je o tome dužna obavijestiti radničko vijeće.

(4) Središnja uprava je dužna u roku od devedeset dana od dana primitka obavijesti iz stavka 2. ovoga članka sazvati osnivačku sjednicu pregovaračkog odbora, na kojoj se bira predsjednik i donosi poslovnik o radu odbora te s pregovaračkim odborom sporazumno određuje vrijeme, vođenje i dovršetak pregovora.

(5) Središnja uprava je dužna pregovaračkom odboru pravovremeno dostaviti podatke važne za donošenje odluke.

Sudjelovanje predstavnika radnika u radu pregovaračkog odbora iz država koje nisu članice Europske unije

Članak 173.

Ako se središnja uprava i pregovarački odbor dogovore da će se sporazum iz članka 176. ovoga Zakona primjenjivati i na radnike zaposlene kod poslodavaca i podružnica iz država koje nisu članice Europske unije, taj sporazum mora sadržavati odredbu o načinu uključivanja u pregovarački odbor predstavnika radnika zaposlenih kod poslodavaca i podružnica iz država koje nisu članice Europske unije, te određivanju njihovog broja i pravnog položaja.

Prekid pregovora

Članak 174.

(1) Pregovarački odbor može najmanje dvotrećinskom većinom glasova svojih članova odlučiti da ne započne pregovore ili da već započete pregovore prekine.

(2) O odluci i provedbi glasovanja iz stavka 1. ovoga članka, sastavlja se zapisnik kojeg potpisuje predsjednik, a primjerak istog dostavlja se središnjoj upravi.

(3) Ponovni zahtjev za utemeljenje pregovaračkog odbora, ne može se podnijeti prije proteka roka od dvije godine od donošenja odluke iz prethodnog stavka ovoga članka, osim ako pregovarački odbor i središnja uprava ne postignu drukčiji pisani sporazum.

Uvjeti za rad pregovaračkog odbora

Članak 175.

(1) Središnja uprava snosi troškove utemeljenja i rada pregovaračkog odbora.

(2) Pregovarački odbor može zatražiti mišljenje stručnjaka o pitanjima iz svog djelokruga.

(3) Središnja uprava snosi troškove jednog stručnjaka iz stavka 2. ovoga članka.

(4) Središnja uprava je dužna pregovaračkom odboru osigurati potreban prostor, osoblje, sredstva i druge uvjete za rad, uključujući i sredstva za troškove puta, smještaja i prijevoda.

(5) Za obveze središnje uprave iz ovoga članka, solidarno odgovara i poslodavac.

Sloboda ugovaranja načina sudjelovanja radnika u odlučivanju

Članak 176.

(1) Središnja uprava i pregovarački odbor mogu se sporazumjeti o načinu sudjelovanja radnika u odlučivanju, odnosno mogu većinom glasova odlučiti o utemeljenju europskog radničkog vijeća ili o uređenju jednog ili više postupaka obavješćivanja i savjetovanja.

(2) Sporazum iz stavka 1. ovoga članka primjenjuje se na sve radnike zaposlene kod poslodavaca i u podružnicama, odnosno povezanih poslodavaca iz država članica Europske unije, odnosno i na radnike zaposlene kod poslodavaca i u podružnicama, odnosno povezanih poslodavaca iz država koje nisu članice Europske unije, ako je to u skladu s odredbom članka 173. ovoga Zakona.

Sporazum o utemeljenju europskog radničkog vijeća

Članak 177.

(1) Središnja uprava i pregovarački odbor utemeljuju europsko radničko vijeće sklapanjem pisanog sporazuma o osnivanju, ovlaštenjima i radu europskog radničkog vijeća.

(2) Sporazum o utemeljenju europskog radničkog vijeća mora sadržavati uglavke o:

1) primjeni sporazuma, odnosno o tome na koje se poslodavce, podružnice i povezane poslodavce sporazum primjenjuje te obuhvaća li i poslodavce i podružnice iz članka 173. ovoga Zakona,

2) sastavu i broju članova europskog radničkog vijeća te trajanju njegovog mandata,

3) obvezi i postupku obavješćivanja i savjetovanja s europskim radničkim vijećem,

4) ovlaštenjima europskog radničkog vijeća,

5) mjestu održavanja, učestalosti i trajanju sastanaka europskog radničkog vijeća,

6) sredstvima koja je potrebno osigurati za rad europskog radničkog vijeća,

7) roku na koji je sporazum sklopljen i o postupku ponovnog pregovaranja o sklapanju sporazuma,

8) izmjenama i dopunama sporazuma u slučaju izvanrednih okolnosti koje u znatnoj mjeri utječu na interese radnika.

(3) Ako nije drukčije dogovoreno, na određivanje članova europskog radničkog vijeća iz Republike Hrvatske primjenjuje se odredba članka 171. ovoga Zakona.

Sporazum o uređenju postupaka obavješćivanja i savjetovanja

Članak 178.

(1) Središnja uprava i pregovarački odbor pisanim sporazumom uređuju jedan ili više postupaka obavješćivanja i savjetovanja.

(2) Sporazumom iz stavka 1. ovoga članka uređuju se uvjeti održavanja sastanaka i savjetovanja predstavnika radnika sa središnjom upravom o pitanjima koja utječu na interese radnika kod svih poslodavaca, podružnica ili povezanih poslodavaca na koja se sporazum odnosi.

Sastav europskog radničkog vijeća

Članak 179.

(1) Europsko radničko vijeće sastoji se od predstavnika radnika poslodavca, podružnice i povezanog poslodavca, koji posluju na razini Europske unije.

(2) Europsko radničko vijeće ima onoliko članova koliki je broj država članica u kojima poslodavac, podružnica odnosno povezani poslodavac obavlja gospodarsku djelatnost, ali ne manje od tri niti više od trideset članova.

(3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka, europsko radničko vijeće čine i dodatni predstavnici radnika određeni odgovarajućom primjenom odredbe članka 170. stavka 2. ovoga Zakona.

(4) Na predstavnike radnika iz Republike Hrvatske u europsko radničko vijeće, na odgovarajući se način primjenjuju odredbe članka 171. ovoga Zakona.

(5) Odredbe ovoga članka primjenjuju se ako:

1) tako odluče središnja uprava i pregovarački odbor,
2) središnja uprava ne započne pregovore u roku od šest mjeseci od dana podnošenja zahtjeva iz članka 169. stavka 2. ovoga Zakona,

3) se niti u razdoblju od tri godine od dana podnošenja zahtjeva iz članka 169. stavka 2. ovoga Zakona, ne sklopi sporazum iz članka 177. ili članka 178. ovoga Zakona.

(6) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, europsko radničko vijeće ne utemeljuje se ako je pregovarački odbor prije isteka roka iz stavka 5. podstavka 3. ovoga članka, donio odluku iz članka 174. stavka 1. ovoga Zakona.

Obavijest o članovima europskog radničkog vijeća

Članak 180.

(1) Europsko radničko vijeće dužno je središnju upravu, najkasnije u roku od osam dana od dana imenovanja ili izbora, obavijestiti o imenima svojih članova, njihovom prebivalištu i podacima o poslodavcu odnosno podružnici u kojima su zaposleni, koja je o tome dužna obavijestiti radničko vijeće.

(2) Središnja uprava podatke iz stavka 1. ovoga članka dostavlja poslodavcu ili podružnici.

Rad europskog radničkog vijeća

Članak 181.

(1) Središnja uprava saziva osnivačku sjednicu europskog radničkog vijeća na kojoj članovi većinom glasova biraju predsjednika, zamjenika predsjednika i donose poslovnik o radu europskog radničkog vijeća.

(2) Europsko radničko vijeće zastupa i predstavlja predsjednik, a u njegovoj odsutnosti, zamjenik predsjednika.

(3) Poslovnikom iz stavka 1. ovoga članka, europsko radničko vijeće može urediti osnivanje odbora.

(4) Odbor iz stavka 3. ovoga članka sastoji se od tri člana koji su zaposleni u različitim državama članicama Europske unije i zamjenjuje europsko radničko vijeće u slučajevima predviđenim ovim Zakonom.

(5) Na troškove osnivanja i rada europskog radničkog vijeća i njegovog odbora, na odgovarajući se način primjenjuju odredbe članka 175. ovoga Zakona.

Ovlaštenja europskog radničkog vijeća

Članak 182.

(1) Europsko radničko vijeće ili njegov odbor ima pravo jedanput godišnje održati sastanak sa središnjom upravom, radi obavješćivanja i savjetovanja u pogledu pitanja koja se odnose na poslodavca, podružnicu ili povezane poslodavce u cjelini ili na najmanje dva poslodavca ili podružnice koji se nalaze u različitim državama članicama.

(2) Središnja uprava je dužna najmanje jedanput u kalendarskoj godini obavijestiti europsko radničko vijeće i s njime se savjetovati o rezultatima poslovanja i planovima poslodavca ili povezanog poslodavca koji posluju na razini Europske unije, te mu o tome pravovremeno dostaviti odgovarajuću dokumentaciju.

(3) Poslovni rezultati i planovi iz stavka 2. ovoga članka odnose se na:

- 1) stanje i rezultate poslovanja poslodavca ili povezanog poslodavca,
- 2) uvođenje novih tehnologija, razvojne planove i njihov utjecaj na gospodarski i socijalni položaj radnika,
- 3) broj i strukturu radnika prema vrstama ugovora o radu, te plan zapošljavanja,
- 4) planirano zbrinjavanje viška radnika,
- 5) organizacijske i statusne promjene poslodavca, podružnice ili povezanog poslodavca,
- 6) promjenu sjedišta poslodavca, podružnice ili povezanog poslodavca te prijenos poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela djelatnosti.

(4) Europsko radničko vijeće ili njegov odbor dužni su o sadržaju i ishodu postupaka obavješćivanja i savjetovanja obavijestiti predstavnike radnika zaposlenih kod poslodavca, podružnice ili povezanog poslodavca, a ako takvi predstavnici nisu izabrani ili imenovani, sve radnike zaposlene kod poslodavca, podružnice ili povezanog poslodavca.

Obavješćivanje i savjetovanje u posebnom slučaju

Članak 183.

(1) Središnja uprava je dužna odbor iz članka 181. stavka 3. ovoga Zakona, odnosno europsko radničko vijeće, ako odbor nije osnovan, pravovremeno obavijestiti o posebnim slučajevima koji u bitnome utječu na interese radnika, te mu predočiti odgovarajuću dokumentaciju i s njime se o tome savjetovati.

(2) Posebnim slučajem iz stavka 1. ovoga članka smatra se osobito:

- 1) promjena sjedišta poslodavca, podružnice ili povezanog poslodavca te prijenos poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela djelatnosti,
- 2) statusne promjene poslodavca, podružnice ili povezanog poslodavca, zbrinjavanje viška radnika.

(3) Članovi europskog radničkog vijeća koji su predstavnici radnika zaposlenih kod poslodavca ili podružnice kod kojih je nastao poseban slučaj iz stavka 2. ovoga članka, imaju pravo sudjelovati u radu odbora iz članka 181. stavka 3. ovoga Zakona.

Mandat europskog radničkog vijeća

Članak 184.

(1) Europsko radničko vijeće se imenuje odnosno bira na razdoblje od četiri godine.

(2) Član europskog radničkog vijeća može biti opozvan.

(3) Središnja uprava je dužna europskom radničkom vijeću, protekom razdoblja od dvije godine od dana osnivačke sjednice europskog radničkog vijeća, dostaviti podatke o

promjenama broja radnika u državama članicama Europske unije i kod poslodavaca, podružnica ili povezanog poslodavca.

(4) Ako podaci o promjenama radnika iz stavka 3. ovoga članka upućuju na potrebu promjene broja članova i sastava europskog radničkog vijeća, broj članova i sastav predstavnika radnika u europskom radničkom vijeću će se ponovno odrediti za predstavnike one države članice Europske unije u kojima je došlo do promjene broja radnika.

(5) Europsko radničko vijeće koje je utemeljeno sukladno članku 179. stavku 5. ovoga Zakona, najkasnije šest mjeseci prije prestanka mandata, mora većinom glasova donijeti odluku o tome da li će započeti pregovore za sklapanjem sporazuma iz članka 178. ovoga Zakona.

(6) Ako europsko radničko vijeće odluči započeti pregovore iz stavka 5. ovoga članka, ima ista prava i obveze kao pregovarački odbor.

(7) Ako dođe do sklapanja sporazuma o obavješćivanju i savjetovanju s radnicima temeljem članka 178. ovoga Zakona, europskom radničkom vijeću prestaje mandat.

Suradnja središnje uprave i europskog radničkog vijeća

Članak 185.

(1) Suradnja središnje uprave i europskog radničkog vijeća temelji se na međusobnom povjerenju.

(2) Odredba stavka 1. ovoga članka, na odgovarajući se način primjenjuje i na suradnju između središnje uprave i predstavnika radnika u okviru postupaka obavješćivanja i savjetovanja.

(3) Članovi europskog radničkog vijeća dužni su i po proteku mandata čuvati poslovnu tajnu koju su saznali u obavljanju ovlaštenja danih im ovim Zakonom.

(4) Dužnost čuvanja poslovne tajne iz stavka 3. ovoga članka, na odgovarajući se način primjenjuje i na:

- 1) članove pregovaračkog odbora,
- 2) predstavnike radnika u okviru postupaka odlučivanja i savjetovanja,
- 3) stručnjake i prevoditelje,
- 4) predstavnike radnika u europskom radničkom vijeću zaposlenih kod poslodavaca i u podružnicama u Republici Hrvatskoj.

(5) Obveza čuvanja poslovne tajne iz stavka 3. ovoga članka ne primjenjuje se:

1) u pogledu provođenja postupaka obavješćivanja i savjetovanja s drugim članovima europskog radničkog vijeća i s predstavnicima radnika kod poslodavca, podružnica ili povezanih društava,

- 2) na odnose s predstavnicima radnika u organima poslodavca,
- 3) na prevoditelje ili stručnjake koji pomažu europskom radničkom vijeću.

(6) Obveza čuvanja poslovne tajne iz stavka 4. ovoga članka ne primjenjuje se na:

- 1) članove pregovaračkog odbora u pogledu stručnjaka i prevoditelja,
- 2) predstavnike radnika u okviru postupaka obavješćivanja i savjetovanja u pogledu prevoditelja i stručnjaka koji im pomažu kao i u odnosu na predstavnike radnika zaposlenih kod poslodavaca, podružnica ili povezanih poslodavaca u Republici Hrvatskoj.

Zaštita predstavnika radnika u Republici Hrvatskoj

Članak 186.

(1) Na članove europskog radničkog vijeća koji su zaposleni u Republici Hrvatskoj, u pogledu prava i zaštite, na odgovarajući način se primjenjuje odredba članka 155. i članka 156. ovoga Zakona.

(2) U skladu sa stavkom 1. ovoga članka, zaštita se osigurava i za zamjenike članova europskog radničkog vijeća, članove pregovaračkog odbora i za predstavnike radnika u okviru postupaka obavješćivanja i savjetovanja.

5. PREDSTAVNIK RADNIKA U ORGANU EUROPSKOG DRUŠTVA

Pravo na sudjelovanje u odlučivanju radnika u europskom društvu

Članak 187.

Radnici zaposleni kod poslodavca koji kao društvo osnivač, ovisno društvo ili podružnica europskog društva (*Societas Europea*) sukladno posebnom zakonu (u daljnjem tekstu: europsko društvo) ima ili će imati sjedište u Republici Hrvatskoj ili u državi članici Europske unije, odnosno državi koja je stranka Ugovora o europskom gospodarskom prostoru (u daljnjem tekstu: država članica Europske unije), imaju pravo sudjelovati u odlučivanju.

Sudjelovanje radnika u odlučivanju

Članak 188.

(1) Sudjelovanje radnika u odlučivanju u europskom društvu, u smislu odredbi točke 5. ove glave Zakona, je postupak obavješćivanja, savjetovanja te suodlučivanja radnika, kao i drugi uređeni postupak putem kojeg radnici mogu utjecati na odlučivanje.

(2) Postupak obavješćivanja iz stavka 1. ovoga članka obuhvaća obavješćivanje vijeća radnika o pitanjima koja se odnose na europsko društvo i na poslodavce iz članka 189. stavka 1. ovoga Zakona, a postupak savjetovanja obuhvaća razmjenu stajališta i uspostavu dijaloga predstavnika radnika i odgovarajuće razine uprave.

(3) Suodlučivanje radnika iz stavka 1. ovoga članka, obuhvaća pravo na imenovanje ili izbor predstavnika radnika u organ koji nadzire vođenje poslova europskog društva (nadzorni odbor, upravni odbor, odnosno drugo odgovarajuće tijelo), odnosno pravo na predlaganje ili protivljenje imenovanju pojedinih ili svih predstavnika u organ koji nadzire vođenje poslova europskog društva.

Postupak pregovora

Članak 189.

(1) Poslodavci koji sudjeluju u osnivanju europskog društva (u daljnjem tekstu: poslodavci sudionici) dužni su, u roku od osam dana od dana objave prijedloga za osnivanje europskog društva, započeti pregovore s predstavnicima radnika o uređenju načina sudjelovanja radnika u odlučivanju u europskom društvu.

(2) Predstavnici radnika prije započinjanja pregovora iz stavka 1. ovoga članka, moraju biti obaviješteni o:

1) podacima u pogledu pravnog oblika, međusobnoj povezanosti, sjedištu poslodavaca iz stavka 1. ovoga članka,

2) broju radnika zaposlenog kod svakog pojedinog poslodavca iz stavka 1. ovoga članka,

3) imenovanim, odnosno izabranim predstavnicima radnika kod poslodavaca iz stavka 1. ovoga članka, i

4) broju predstavnika radnika koji imaju pravo sudjelovati u odlučivanju u organima koji nadziru vođenje poslova (nadzorni odbor, upravni odbor, odnosno drugo odgovarajuće tijelo) poslodavaca iz stavka 1. ovoga članka.

(3) Ako kod poslodavaca iz stavka 1. ovoga članka nema predstavnika radnika, takav poslodavac je o pitanjima iz stavka 2. ovoga članka dužan obavijestiti sve radnike.

(4) Na postupak pregovora primjenjuje se zakonodavstvo države članice u kojoj će biti sjedište europskog društva.

Pregovarački odbor

Članak 190.

(1) Pregovarački odbor u smislu odredbi točke 5. ove glave Zakona, je odbor utemeljen radi sklapanja sporazuma o uređenju postupka sudjelovanja predstavnika radnika u odlučivanju u europskom društvu.

(2) Broj članova pregovaračkog odbora iz stavka 1. ovoga članka, određuje se razmjerno ukupnom broju radnika zaposlenih kod poslodavaca sudionika, na način da radnici iz svake države članice imaju pravo na jednog predstavnika za svakih započelih deset posto od ukupnog broja radnika zaposlenih kod tih poslodavaca.

(3) Ako se europsko društvo osniva spajanjem poslodavaca, radnici iz svake države članice mogu ostvarivati pravo na dodatnog predstavnika, kojim će se osigurati zastupljenost radnika zaposlenih kod poslodavca sudionika kojem osnivanjem europskog društva prestaje svojstvo pravne osobe.

(4) Broj dodatnih predstavnika iz stavka 3. ovoga članka, u odnosu na ukupan broj članova pregovaračkog odbora iz stavka 1. ovoga članka, ne smije prelaziti dvadeset posto, niti dovesti do toga da radnici zaposleni kod poslodavca kojem osnivanjem europskog društva prestaje svojstvo pravne osobe budu dvostruko zastupani odnosno zastupani osnovom ovoga stavka i stavka 2. ovoga članka.

(5) Ako je broj poslodavaca sudionika kojima osnivanjem europskog društva prestaje svojstvo pravne osobe veći od ukupnog broja dodatnih predstavnika sukladno stavku 4. ovoga članka, pravo na dodatnog predstavnika imat će radnici poslodavaca sa sjedištem u različitim državama članicama koji zapošljavaju najveći broj radnika, zaključno s poslodavcem koji je prema broju zaposlenih radnika redoslijedom na onom mjestu koliko dodatnih predstavnika se može izabrati.

(6) Broj radnika zaposlenih kod poslodavaca sudionika utvrđuje se prema broju radnika zaposlenih na dan objavljivanja prijedloga za osnivanje europskog društva.

(7) Pri izboru ili imenovanju članova pregovaračkog odbora potrebno je voditi računa o ravnomjernoj zastupljenosti svih skupina zaposlenih radnika (po spolu, dobi, stručnoj spremi, poslovima na kojima rade i slično).

Predstavnik radnika iz Republike Hrvatske u pregovaračkom odboru

Članak 191.

(1) Na izbor predstavnika radnika iz Republike Hrvatske u pregovarački odbor, na odgovarajući način se primjenjuju odredbe članka 171. stavka 1. i 2. ovoga Zakona.

(2) Ministar će pravilnikom iz članka 171. stavka 3. ovoga Zakona, pobliže urediti izbor i opoziv predstavnika radnika iz Republike Hrvatske u odbor iz stavka 1. ovoga članka.

Suradnja poslodavaca i pregovaračkog odbora

Članak 192.

(1) Poslodavci sudionici su dužni pregovarački odbor obavještavati o prijedlogu i provođenju postupka osnivanja europskog društva.

(2) Pregovarački odbor i poslodavci sudionici mogu, osim ako se drukčije ne dogovore, o postizanju pisanog sporazuma o uređenju načina sudjelovanja radnika u odlučivanju u europskom društvu, pregovarati u razdoblju od šest mjeseci od dana osnivanja pregovaračkog odbora.

(3) Ako pregovarački odbor i poslodavci sudionici ne postignu sporazum iz stavka 2. ovoga članka, pregovori mogu trajati najdulje godinu dana od osnivanja pregovaračkog odbora.

Uvjeti za rad pregovaračkog odbora

Članak 193.

(1) Poslodavci sudionici snose troškove utemeljenja i rada pregovaračkog odbora.

(2) Pregovarački odbor može zatražiti mišljenje stručnjaka o pitanjima iz svog djelokruga.

(3) Poslodavci sudionici snose troškove savjetovanja s jednim stručnjakom iz stavka 2. ovoga članka.

Odlučivanje pregovaračkog odbora

Članak 194.

(1) Pregovarački odbor odlučuje većinom glasova koja ujedno predstavlja i većinu ukupnog broja radnika zaposlenih kod poslodavaca sudionika.

(2) Član pregovaračkog odbora imenovan ili izabran u pojedinoj državi članici ima jedan glas i zastupa sve radnike zaposlene kod poslodavaca sudionika u toj državi.

(3) Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, kod donošenja odluka koje umanjuju prava suodlučivanja radnika, pregovarački odbor odlučuje najmanje dvotrećinskom većinom svojih članova, koja ujedno predstavlja dvije trećine radnika zaposlenih kod poslodavaca sudionika iz najmanje dvije države članice, ako:

1) se europsko društvo osniva spajanjem, a pravo na suodlučivanje ostvaruje najmanje dvadeset pet posto radnika zaposlenih kod poslodavaca sudionika, ili

2) se europsko društvo osniva kao holding ili ovisni poslodavac, a pravo na suodlučivanje ostvaruje najmanje pedeset posto radnika zaposlenih kod poslodavaca sudionika.

(4) Umanjenje prava suodlučivanja radnika iz stavka 3. ovoga članka označava umanjenje udjela broja predstavnika radnika u organima europskog društva u odnosu na najveći udio broja predstavnika radnika u organima poslodavaca sudionika.

(5) Ako kod poslodavca koji se preoblikuje u europsko društvo postoji postupak suodlučivanja radnika, neće se primijeniti odredba stavka 3. ovoga članka.

(6) Ako kod poslodavaca sudionika postoje različiti postupci suodlučivanja radnika, a pregovarački odbor ne odluči koji će se oblik suodlučivanja primijeniti u europskom društvu, primijenit će se onaj postupak suodlučivanja radnika koji se primjenjivao za većinu radnika zaposlenih kod svih poslodavaca sudionika, o čemu je pregovarački odbor dužan u roku od osam dana obavijestiti sve te poslodavce.

Prekid pregovora

Članak 195.

(1) Pregovarački odbor može, najmanje dvotrećinskom većinom članova koja ujedno predstavlja dvije trećine radnika zaposlenih u najmanje dvije države članice, odlučiti da ne započne pregovore ili da već započete pregovore prekine.

(2) Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, pregovarački odbor ne može odlučiti na propisan način, ako kod poslodavca koji se preoblikuje u europsko društvo postoji postupak sudjelovanja radnika u odlučivanju.

(3) U slučaju donošenja odluke iz stavka 1. ovoga članka, na obavješćivanje i savjetovanje će se primjenjivati odredbe točke 4. ove glave Zakona.

(4) Pregovarački odbor se mora ponovo sazvati na pisani zahtjev najmanje deset posto radnika europskog društva ili njihovih predstavnika, a najranije dvije godine nakon donošenja odluke iz stavka 1. ovoga članka, osim ako se strane pregovora ne dogovore o ponovnom početku pregovora.

Sporazum o sudjelovanju radnika u odlučivanju u europskom društvu

Članak 196.

(1) Pregovarački odbor i poslodavci sudionici pisanim sporazumom uređuju postupak sudjelovanja radnika u odlučivanju u europskom društvu.

(2) Sporazum iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati uglavke o:

- 1) području primjene sporazuma,
- 2) sastavu i broju članova, članstvu te trajanju mandata predstavničkog tijela radnika europskog društva koji obavješćivanjem ili savjetovanjem sudjeluje u odlučivanju,
- 3) načinu i postupku obavješćivanja i savjetovanja s predstavničkim tijelom radnika europskog društva,
- 4) mjestu, učestalosti i trajanju sastanaka predstavničkog tijela radnika europskog društva,
- 5) sredstvima koja je potrebno osigurati za rad predstavničkog tijela radnika europskog društva,
- 6) roku na koji je sporazum sklopljen,
- 7) slučajevima i postupku ponovnog pregovaranja o sklapanju sporazuma,
- 8) načinu izmjena i dopuna sporazuma u slučaju izvanrednih okolnosti koje u znatnoj mjeri utječu na interese radnika.

(3) Ako sporazumom iz stavka 2. ovoga članka stranke pregovora utvrde da će se umjesto osnivanja predstavničkog tijela radnika europskog društva, uspostaviti jedan ili više postupaka obavješćivanja i savjetovanja, sporazumom mora biti utvrđen njihov sadržaj i način provođenja.

(4) Sporazumom iz stavka 2. ovoga članka stranke pregovora mogu urediti postupke suodlučivanja radnika, uključujući i broj predstavnika radnika u organima koji nadziru vođenje poslova europskog društva te pravo izbora ili imenovanja članova, odnosno pravo na predlaganje ili protivljenje imenovanju pojedinih ili svih članova organa koji nadzire vođenje poslova europskog društva.

(5) U slučaju osnivanja europskog društva preoblikovanjem, sporazumom iz stavka 1. ovoga članka osigurat će se najmanje ona razina sudjelovanja radnika u odlučivanju koja postoji kod poslodavca koji se preoblikuje u europsko društvo.

Vijeće radnika europskog društva

Članak 197.

(1) Odredbe ovoga Zakona o vijeću radnika europskog društva primijenit će se na europsko društvo sa sjedištem u Republici Hrvatskoj ako:

- 1) se stranke pregovora tako dogovore, ili
- 2) u roku iz članka 192. stavka 2. i 3. ovoga Zakona nije postignut sporazum o postupcima sudjelovanja radnika u odlučivanju u europskom društvu, a poslodavci sudionici

se odluče za primjenu odredaba ovoga Zakona o vijeću radnika europskog društva te nastave s postupkom osnivanja europskog društva, a pregovarački odbor nije donio odluku iz članka 195. stavka 1. ovoga Zakona.

(2) Odredbe ovoga Zakona o vijeću radnika europskog društva neće se primijeniti ako nakon ponovnog započinjanja pregovora iz članka 195. stavka 4. ovoga Zakona, nije zaključen sporazum o sudjelovanju radnika u odlučivanju u europskom društvu.

(3) Vijeće radnika europskog društva utemeljuje se radi sudjelovanja radnika europskog društva u odlučivanju obavješćivanjem i savjetovanjem.

(4) Vijeće radnika europskog društva sudjeluje u odlučivanju u pogledu pitanja koja se odnose na europsko društvo ili podružnicu i povezanog poslodavca u drugoj državi članici te u pogledu pitanja o kojima organi u svakoj pojedinoj državi nemaju pravo samostalno odlučivati.

Sastav vijeća radnika europskog društva

Članak 198.

(1) Vijeće radnika europskog društva sastoji se od predstavnika radnika zaposlenih u europskom društvu odnosno poslodavcima sudionicima.

(2) Broj članova vijeća iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno ukupnom broju radnika zaposlenih kod poslodavaca sudionika u trenutku obavješćivanja iz članka 189. stavka 2. ovoga Zakona, na način da se u vijeće radnika europskog društva za svakih započetih deset posto od ukupnog broja radnika zaposlenih kod tih poslodavaca određuje po jedan predstavnik.

(3) Vijeće radnika europskog društva dužno je na temelju godišnjeg izvješća o broju zaposlenih radnika u europskom društvu, uskladiti broj članova sukladno stavku 2. ovoga članka.

(4) Na imenovanje ili izbor članova vijeća radnika europskog društva iz Republike Hrvatske, na odgovarajući način će se primijeniti odredbe članka 171. ovoga Zakona.

Rad vijeća radnika europskog društva

Članak 199.

(1) Imenovani ili izabrani članovi vijeća radnika europskog društva dužni su o tome, najkasnije u roku od osam dana od dana imenovanja ili izbora, obavijestiti organ koji nadzire vođenje poslova europskog društva.

(2) Organ iz stavka 1. ovoga članka dužan je u roku od devedeset dana od dana primitka obavijesti iz stavka 1. ovoga članka, sazvati osnivačku sjednicu vijeća radnika europskog društva, na kojoj članovi većinom glasova biraju predsjednika, zamjenika predsjednika i donose poslovnik o radu.

(3) Vijeće radnika europskog društva zastupa i predstavlja predsjednik, a u njegovoj odsutnosti, zamjenik predsjednika.

(4) Poslovníkom iz stavka 2. ovoga članka, vijeće radnika europskog društva može, ako ima više od deset članova, urediti osnivanje tročlanog odbora.

(5) Vijeće radnika europskog društva je dužno, u roku od četiri godine nakon svog utemeljenja, odlučiti hoće li započeti pregovore za sklapanje sporazuma iz članka 196. ovoga Zakona ili će nastaviti s radom sukladno ovom Zakonu.

(6) Ako vijeće radnika europskog društva odluči započeti pregovore iz stavka 5. ovoga članka, ima ista prava i obveze kao pregovarački odbor.

(7) Ako u roku iz članka 192. stavka 2. i 3. ovoga Zakona, nije postignut sporazum o sudjelovanju radnika u odlučivanju u europskom društvu, vijeće radnika europskog društva nastavlja s radom sukladno ovom Zakonu.

Ovlaštenja vijeća radnika europskog društva

Članak 200.

(1) Vijeće radnika europskog društva ili njegov odbor ima pravo jednom godišnje održati sastanak s organom koji nadzire vođenje poslova europskog društva, radi obavješćivanja i savjetovanja u pogledu pitanja koja se odnose na poslovanje i planove razvoja europskog društva.

(2) Organ koji nadzire vođenje poslova europskog društva, dužan je vijeću radnika europskog društva redovito dostavljati dnevni red sjednica organa koji nadzire vođenje poslova europskog društva te dokumentaciju o radu glavne skupštine osnivača europskog društva.

(3) Poslovanje i planovi razvoja iz stavka 1. ovoga članka odnose se na:

- 1) stanje i rezultate poslovanja europskog društva,
- 2) razvojne planove i njihov utjecaj na gospodarski i socijalni položaj radnika,
- 3) broj i strukturu radnika prema vrstama ugovora o radu te plan zapošljavanja,
- 4) planirano zbrinjavanje viška radnika,
- 5) organizacijske i statusne promjene europskog društva,
- 6) promjenu sjedišta europskog društva te prijenos gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti.

(4) Vijeće radnika europskog društva ili njegov odbor dužni su o sadržaju i ishodu postupaka sudjelovanja u odlučivanju u europskom društvu, obavijestiti predstavnike radnika zaposlene kod europskog društva, a ako takvi predstavnici nisu izabrani ili imenovani, sve radnike zaposlene u europskom društvu.

Sudjelovanje u odlučivanju u europskom društvu u posebnom slučaju

Članak 201.

(1) Organ koji nadzire vođenje poslova europskog društva dužan je vijeće radnika europskog društva, odnosno njegov odbor ako je osnovan, pravovremeno obavijestiti o posebnim slučajevima koji u bitnome utječu na interese radnika, te mu predočiti odgovarajuću dokumentaciju i na posebnom sastanku se s njime o tome savjetovati.

(2) Posebnim slučajem iz stavka 1. ovoga članka smatra se osobito:

- 1) promjena sjedišta europskog društva, te prijenos gospodarske djelatnosti ili dijela djelatnosti,
- 2) statusne promjene europskog društva,
- 3) zbrinjavanje viška radnika.

(3) Ako organ nadležan za vođenje poslova europskog društva ne prihvati mišljenje ili prijedlog vijeća radnika europskog društva, vijeće radnika europskog društva ima pravo na ponovni sastanak s organom koji nadzire vođenje poslova europskog društva radi postizanja dogovora.

(4) Članovi vijeća radnika europskog društva koji su predstavnici radnika na čije interese utječu posebni slučajevi iz stavka 2. ovoga članka, imaju pravo sudjelovati na sastancima iz stavka 1. i 3. ovoga članka, ako se isti održavaju s odborom.

Suodlučivanje radnika u europskom društvu

Članak 202.

(1) Postupak suodlučivanja radnika u odlučivanju u europskom društvu uređuje se:

- 1) ako se europsko društvo osniva preoblikovanjem, a radnici su prije preoblikovanja imali pravo na suodlučivanje,

2) ako se europsko društvo osniva spajanjem, a pravo na suodlučivanje je prije registracije europskog društva ostvarivalo najmanje dvadeset pet posto ukupnog broja radnika zaposlenih kod poslodavaca sudionika ili je kod jednog ili više tih poslodavaca prije registracije pravo na suodlučivanje ostvarivalo i manje od dvadeset pet posto ukupnog broja radnika ako tako odluči pregovarački odbor,

3) ako se europsko društvo osniva kao holding ili ovisni poslodavac, a pravo na suodlučivanje je prije registracije europskog društva ostvarivalo najmanje pedeset posto ukupnog broja radnika zaposlenih kod poslodavaca sudionika ili je kod jednog ili više tih poslodavaca prije registracije pravo na suodlučivanje ostvarivalo i manje od pedeset posto ukupnog broja radnika ako tako odluči pregovarački odbor.

(2) Suodlučivanje radnika u europskom društvu iz stavka 1. podstavka 1. ovoga članka, obuhvaća sve postupke suodlučivanja koji su se primjenjivali prije preoblikovanja poslodavaca sudionika u europsko društvo.

(3) Suodlučivanje radnika u europskom društvu iz stavka 1. podstavka 2. i 3. ovoga članka, kada je kod poslodavaca sudionika postojalo više postupaka suodlučivanja radnika, obuhvaća pravo pregovaračkog odbora, vijeća radnika zaposlenih kod europskog društva ili radnika europskog društva da izaberu postupak suodlučivanja, uključujući i imenovanje ili izbor svojih predstavnika u organu europskog društva koji nadzire vođenje poslova europskog društva, s time da njihov udio ne može biti manji od udjela predstavnika radnika u organima poslodavaca sudionika.

(4) Pregovarački odbor, vijeće radnika europskog društva ili radnici zaposleni u europskom društvu dužni su, u roku od osam dana od donošenja odluke o izboru postupaka suodlučivanja, o tome izvijestiti sve poslodavce sudionike.

(5) Iznimno od odredbi stavka 1., 2., 3. i 4. ovoga članka, u europskom društvu nije potrebno urediti pravo na suodlučivanje radnika ako takvo pravo prije osnivanja europskog društva nije postojalo niti kod jednog poslodavca sudionika.

Zastupljenost radnika u organu koji nadzire vođenje poslova europskog društva

Članak 203.

(1) Vijeće radnika europskog društva odlučuje o raspodjeli mjesta između predstavnika radnika u organu koji nadzire vođenje poslova europskog društva imenovanjem ili izborom predstavnika radnika iz različitih država članica Europske unije, razmjerno udjelu radnika zaposlenih kod poslodavaca sudionika u pojedinoj državi članici Europske unije u odnosu na ukupan broj radnika zaposlenih u europskom društvu.

(2) Ako bi pri odlučivanju iz stavka 1. ovoga članka, radnici zaposleni kod poslodavaca sudionika jedne države članice Europske unije bili nadzastupljeni, a ujedno radnici zaposleni kod poslodavaca sudionika drugih država članica Europske unije ne bi bili zastupljeni, vijeće radnika europskog društva dužno je ponovno odlučiti o raspodjeli mjesta između predstavnika radnika.

(3) Pri ponovnom odlučivanju o raspodjeli mjesta između predstavnika radnika iz stavka 2. ovoga članka, potrebno je osigurati zastupljenost radnika poslodavaca sudionika iz država članica Europske unije koji prethodno nisu bili zastupljeni.

(4) U slučaju iz stavka 3. ovoga članka, potrebno je osigurati zastupljenost radnika zaposlenih kod poslodavaca sudionika iz države članice Europske unije u kojoj će europsko društvo imati sjedište, a ako su ti radnici već zastupljeni, potrebno je osigurati zastupljenost radnika zaposlenih kod poslodavaca sudionika u državi članici Europske unije koji nisu bili zastupljeni, a imaju najveći udio zaposlenih radnika.

(5) Ako se promijeni sastav i broj članova u organu koji nadzire vođenje poslova europskog društva, vijeće radnika europskog društva dužno je ponovno odlučiti o raspodjeli mjesta između predstavnika radnika.

(6) Predstavnik radnika imenovan ili izabran u organ koji nadzire vođenje poslova europskog društva, ima isti pravni položaj kao i drugi imenovani članovi toga organa.

**Predstavnik radnika iz Republike Hrvatske u organu
koji nadzire vođenje poslova europskog društva
Članak 204.**

Predstavnik radnika iz Republike Hrvatske u organu koji nadzire vođenje poslova u europskom društvu sa sjedištem u Republici Hrvatskoj, imenuje ili bira vijeće radnika europskog društva na način propisan člankom 163. ovoga Zakona.

**Suradnja nadležnog organa europskog društva
i vijeća radnika europskog društva
Članak 205.**

(1) Na suradnju nadležnog organa europskog društva i vijeća radnika europskog društva, na odgovarajući se način primjenjuju odredbe članka 185. ovoga Zakona.

(2) Na uvjete rada vijeća radnika europskog društva na odgovarajući se način primjenjuju odredbe članka 175. ovoga Zakona.

(3) Na članove pregovaračkog odbora, članove vijeća radnika europskog društva, predstavnike radnika u organima europskog društva koji nadziru vođenje poslova europskog društva, na odgovarajući se način primjenjuju odredbe o zaštiti iz članka 186. ovoga Zakona.

6. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU U EUROPSKOJ ZADRUZI

**Pravo na sudjelovanje radnika u odlučivanju u europskoj zadruzi
Članak 206.**

(1) Radnici zaposleni kod poslodavca koji je kao fizička ili pravna osoba osnivač, ovisno društvo ili podružnica europske zadruge (*Societas Cooperativa Europaea*) sukladno posebnom zakonu (u daljnjem tekstu: europska zadruga) i koji ima ili će imati sjedište u Republici Hrvatskoj ili u državi članici Europske unije, odnosno državi koja je stranka Ugovora o europskom gospodarskom prostoru (u daljnjem tekstu: država članica Europske unije), imaju pravo na obavješćivanje, savjetovanje i sudjelovanje u odlučivanju.

(2) Europska zadruga je u smislu ovoga Zakona, oblik europske zadruge osnovane sukladno posebnom zakonu.

**Sudjelovanje radnika u odlučivanju u europskoj zadruzi
Članak 207.**

(1) Sudjelovanje radnika u odlučivanju u europskoj zadruzi, u smislu odredbi točke 6. ove glave Zakona je svaki postupak, uključujući i postupke za obavješćivanje i savjetovanje te suodlučivanje, putem kojeg radnici mogu utjecati na odluke.

(2) Suodlučivanje radnika, u smislu odredbi točke 6. ove glave Zakona, obuhvaća pravo imenovanja ili izbora predstavnika radnika u tijelo vođenja poslova europske zadruge (nadzorni odbor, upravni odbor) i u sektorsku, odnosno opću skupštinu.

(3) Suodlučivanje radnika u sektorskoj odnosno općoj skupštini može biti ograničeno pravilima o njihovom radu, utvrđenim posebnim propisima.

Primjena odredbi o sudjelovanju radnika u odlučivanju u europskoj zadrugi

Članak 208.

(1) Na postupak pregovora o sudjelovanju radnika u odlučivanju u europskoj zadrugi, na utemeljenje pregovaračkog odbora; na izbor predstavnika radnika iz Republike Hrvatske u pregovarački odbor; na suradnju poslodavaca iz članka 206. stavka 1. ovoga Zakona i pregovaračkog odbora; na uvjete za rad pregovaračkog odbora; na odlučivanje pregovaračkog odbora i prekid pregovora; na sporazum o sudjelovanju radnika u odlučivanju u europskoj zadrugi; na sastav, rad i ovlaštenja vijeća radnika europske zadruge; na sudjelovanje u odlučivanju u europskoj zadrugi u posebnom slučaju; na suodlučivanje radnika u europskoj zadrugi; na zastupljenost radnika u tijelu vođenja poslova i u sektorskoj, odnosno općoj skupštini; na predstavnika radnika iz Republike Hrvatske u tijelu vođenja poslova i u sektorskoj, odnosno općoj skupštini europske zadruge; na suradnju tijela vođenja poslova europske zadruge i vijeća radnika europske zadruge; na uvjete rada vijeća radnika europske zadruge; na zaštitu članova pregovaračkog odbora, članova vijeća radnika europske zadruge, predstavnika radnika u tijelima vođenja poslova europske zadruge i predstavnika radnika u sektorskoj odnosno općoj skupštini, na odgovarajući se način primjenjuju odgovarajuće odredbe točke 5. ove glave Zakona.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, sporazumom o sudjelovanju radnika u odlučivanju u europskoj zadrugi, stranke pregovora mogu dogovoriti suodlučivanje radnika na način da radnici imaju pravo imenovanja ili izbora predstavnika radnika koji sudjeluju u radu opće, odnosno sektorske skupštine s pravom glasa.

(3) Pravo imenovanja ili izbora radnika u opću odnosno, sektorsku skupštinu, radnici imaju osim u slučaju iz stavka 2. ovog članka, i u slučaju kada:

1) se zadruga u kojoj već postoji takav oblik suodlučivanja preoblikuje u europsku zadrugu,

2) u jednom od poslodavaca iz članka 206. stavka 1. ovoga Zakona već postoji takav oblik suodlučivanja.

(4) Pravo iz stavka 3. ovoga članka, radnici ostvaruju ako:

1) se stranke pregovora nisu uspjele sporazumjeti u roku iz članka 192. stavka 2. i 3. ovoga Zakona ili nisu sklopile sporazum, ali su dogovorile primjenu postojećih postupaka suodlučivanja, i

2) poslodavac iz članka 206. stavka 1. ovoga Zakona s takvim oblikom suodlučivanja ima najveći omjer uključenosti predstavnika radnika u postupku suodlučivanja.

Zakonodavstvo koje se primjenjuje na pregovarački postupak

Članak 209.

Na pregovarački postupak primjenjuje se zakonodavstvo države članice u kojoj će biti sjedište europske zadruge.

Europska zadruga čiji su osnivači fizičke osobe ili jedna pravna i fizičke osobe

Članak 210.

(1) Na europsku zadrugu čiji su osnivači isključivo fizičke osobe ili jedna pravna osoba i fizičke osobe, a koje zajedno zapošljavaju najmanje pedeset radnika u najmanje dvije države članice Europske unije, primjenjuju se sve odredbe točke 6. ove glave Zakona.

(2) U europskoj zadruzi sa sjedištem u Republici Hrvatskoj čiji su osnivači isključivo fizičke osobe ili jedna pravna osoba i fizičke osobe, a koje zajedno zapošljavaju manje od pedeset radnika ili zapošljavanju pedeset ili više radnika u samo jednoj državi članici Europske unije, sudjelovanje radnika u odlučivanju uređuje se odgovarajućom primjenom odredbi točke 1. do 3. ove glave Zakona.

(3) U europskoj zadruzi osnovanoj sukladno stavku 2. ovoga članka, a koja ima sjedište u drugoj državi članici Europske unije, a ima ovisnog poslodavca ili podružnicu u Republici Hrvatskoj, na sudjelovanje radnika u odlučivanju na odgovarajući način se primjenjuju odredbe točke 1. do 3. ove glave Zakona.

(4) U slučaju prijenosa sjedišta europske zadruge iz stavka 2. ovoga članka iz jedne u drugu državu članicu Europske unije, u kojoj je uređen postupak suodlučivanja, radnici i nakon prijenosa zadržavaju istu razinu tih prava.

(5) Ako nakon osnivanja europske zadruge iz stavka 2. ovoga članka, najmanje jedna trećina ukupnog broja radnika europske zadruge, njezinih ovisnih poslodavaca ili podružnica u najmanje dvije države članice Europske unije zatraži ili ako ukupan broj zaposlenih radnika dostigne ili prijeđe pedeset radnika u najmanje dvije države članice, primjenjuju se odredbe točke 6. ove glave Zakona.

7. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU KOD POSLODAVCA NASTALOG PREKOGRANIČNIM PRIPAJANJEM I SPAJANJEM

Pojam poslodavca nastalog prekograničnim pripajanjem ili spajanjem

Članak 211.

Poslodavac nastao prekograničnim pripajanjem ili spajanjem je u smislu ovog Zakona, poslodavac sa sjedištem u Republici Hrvatskoj, nastao prekograničnim pripajanjem ili spajanjem sukladno posebnom zakonu.

Primjena odredbi o sudjelovanju radnika u odlučivanju

Članak 212.

(1) Na sudjelovanje radnika u odlučivanju kod poslodavca nastalog prekograničnim pripajanjem ili spajanjem primjenjuju se odredbe točke 1. do 3. ove glave Zakona.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, na sudjelovanje radnika u odlučivanju kod poslodavca nastalog prekograničnim pripajanjem ili spajanjem, primjenjuju se odredbe točke 5. ove glave Zakona ako je kod najmanje jednog poslodavca koji sudjeluje u prekograničnom pripajanju ili spajanju, sudjelovanje radnika bilo uređeno na način predviđen točkom 5. ove glave Zakona, a koji je, u razdoblju od šest mjeseci koji prethodi objavi zajedničkog plana pripajanja sukladno posebnom zakonu, zapošljavao u prosjeku više od petsto radnika.

(3) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, na sudjelovanje radnika u odlučivanju kod poslodavca nastalog prekograničnim pripajanjem ili spajanjem, na odgovarajući se način primjenjuju odredbe točke 5. ove glave Zakona ako:

1) je razina sudjelovanja radnika u odlučivanju, primjenom odredbi točke 1. do 3. ove glave Zakona, s obzirom na udio predstavnika radnika u organima koja nadziru vođenje poslova društva, manja od razine sudjelovanja radnika na koja su oni prethodno imali pravo kod pojedinih poslodavaca koji su sudjelovali u prekograničnom pripajanju ili spajanju, ili

2) bi razina sudjelovanja radnika koji rade u poduzeću ili dijelu poduzeća koje u naravi predstavlja pojedine prethodne poslodavce, a koji su sudjelovali u prekograničnom pripajanju ili spajanju, u odlučivanju primjenom odredbi točke 1. do 3. ove glave Zakona

bila manja od razine prava radnika zaposlenih u Republici Hrvatskoj na sudjelovanje u odlučivanje.

XVIII. SINDIKATI I UDRUGE POSLODAVACA

1. OPĆE ODREDBE O UDRUGAMA

Pravo na udruživanje

Članak 213.

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

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

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

Dobrovoljnost članstva u udruzi

Članak 214.

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

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

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

Zabrana privremenog ili trajnog djelovanja odlukom izvršne vlasti

Članak 215.

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

Udruge više razine

Članak 216.

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

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

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

Ovlaštenja udruge

Članak 217.

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

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

Utemeljenje drugih pravnih osoba

Članak 218.

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

2. UTEMELJENJE I REGISTRACIJA UDRUGA

Utemeljenje udruge

Članak 219.

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

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

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

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

Statut udruge

Članak 220.

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

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

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

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

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

Pravna osobnost udruge

Članak 221.

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

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

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

Registar udruuga

Članak 222.

(1) Udruge i udruge više razine koje djeluju na području samo jedne županije, upisuju se u registar udruuga koji se vodi u uredu državne uprave u županiji odnosno Gradu Zagrebu

nadležnom za poslove rada.

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

(3) 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.

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

Zahtjev za upis u registar udruga

Članak 223.

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

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

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

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

Rješenje o zahtjevu za upis u registar udruga

Članak 224.

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

(2) Rješenje iz stavka 1. ovoga članka obvezno sadrži: datum upisa i broj pod kojim je udruga upisana, naziv udruge, sjedište, područje djelovanja te ime i prezime osobe ili osoba ovlaštenih za zastupanje.

Otklanjanje nedostataka u statutu ili postupku utemeljenja

Članak 225.

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

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

Rok za donošenje rješenja o zahtjevu za upis u registar udruga

Članak 226.

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

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

(3) U slučaju iz stavka 2. ovoga članka, tijelo ovlašteno za registraciju dužno je u roku od sedam dana od proteka roka za donošenje rješenja izdati potvrdu o registraciji udruge sa sadržajem propisanim u odredbi članka 224. stavka 2. ovoga Zakona.

Odbijanje zahtjeva za upis

Članak 227.

(1) Tijelo ovlašteno za registraciju donijet će rješenje o odbijanju zahtjeva za upis u registar udruga, ako udruga nije utemeljena u skladu s odredbom članka 219. i članka 220. ovoga Zakona.

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

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

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

Prijava promjene podataka

Članak 228.

(1) U registar udruga mora se prijaviti svaka promjena statuta, osoba ovlaštenih za zastupanje te prestanak djelovanja udruge.

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

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

3. IMOVINA UDRUGA

Prikupljanje i zaštita imovine od prisilnog izvršenja

Članak 229.

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

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

Podjela imovine udruge

Članak 230.

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

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

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

4. DJELOVANJE UDRUGA

Zabrana nadzora

Članak 231.

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

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

Sudska zaštita članskih prava

Članak 232.

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

Sudska zaštita prava na udruživanje

Članak 233.

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

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

Zabrana nejednakoga postupanja zbog sindikalnoga članstva ili djelatnosti

Članak 234.

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

1) ugovor o radu s određenim radnikom sklopiti pod uvjetom da on ne stupi u sindikat, odnosno pod uvjetom da istupi iz sindikata,

2) otkazati ugovor o radu ili na drugi način staviti radnika u nepovoljniji položaj od ostalih radnika, zbog njegovog članstva u sindikatu ili sudjelovanja u sindikalnim djelatnostima izvan radnoga vremena, a uz suglasnost poslodavca i za vrijeme radnoga vremena.

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

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

Sindikalni predstavnik i povjerenik

Članak 235.

(1) Sindikati samostalno odlučuju o načinu njihovog 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 povjerenik je radnik koji je u radnom odnosu kod poslodavca.

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

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

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

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

(8) Sindikalni predstavnik ima sva prava i obveze sindikalnog povjerenika utvrđene ovim Zakonom, osim prava i obveza koje sindikalni povjerenik ima iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, te prava iz članka 152. stavka 3. ovoga Zakona.

Zaštita sindikalnih povjerenika

Članak 236.

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

- 1) otkazati ugovor o radu, ili
- 2) na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

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

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

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

Sindikalna članarina

Članak 237.

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

5. PRESTANAK DJELOVANJA UDRUGE

Načini prestanka djelovanja udruge

Članak 238.

(1) Udruga prestaje djelovati:

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

(2) Odluku o prestanku djelovanja udruge u slučajevima iz stavka 1. podstavka 2. do 4. ovoga članka, donosi nadležni sud.

(3) Na temelju pravomoćne sudske odluke, tijelo nadležno za vođenje registra brisat će udruhu iz registra.

Zabrana djelovanja udruge

Članak 239.

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

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

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

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

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

XIX. KOLEKTIVNI UGOVORI

Stranke kolektivnog ugovora

Članak 240.

Stranke kolektivnog ugovora mogu biti, na strani poslodavaca jedan ili više poslodavaca ili njihove udruge, a na strani radnika jedan ili više sindikata ili njihove udruge, koje su spremne i sposobne sredstvima pritiska štiti i promicati interese svojih članova prilikom pregovora o sklapanju kolektivnih ugovora na području za koje se kolektivni ugovor sklapa.

Odbor sindikata za kolektivne pregovore

Članak 241.

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

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

(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, ako Gospodarsko-socijalno vijeće nije utemeljeno.

(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.

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

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

Predmet kolektivnog ugovora

Članak 242.

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

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

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

Obveza kolektivnoga pregovaranja u dobroj vjeri

Članak 243.

Osobe koje sukladno ovom Zakonu mogu biti stranke kolektivnog ugovora, dužne su pregovarati o sklapanju kolektivnog ugovora u svezi s pitanjima koja sukladno ovom Zakonu mogu biti predmet kolektivnog ugovora u dobroj vjeri.

Osobe koje obvezuje kolektivni ugovor

Članak 244.

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

(2) Kolektivni ugovor obvezuje i sve osobe koje su pristupile kolektivnom ugovoru te sve osobe koje su naknadno postale članovi udruge koja je pristupila kolektivnom ugovoru.

(3) U kolektivnom ugovoru mora se naznačiti područje njegove primjene.

Oblik kolektivnog ugovora

Članak 245.

Kolektivni ugovor mora se sklopiti u pisanom obliku.

Dužnost ispunjavanja obveza iz kolektivnog ugovora u dobroj vjeri

Članak 246.

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

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

Punomoć za pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora

Članak 247.

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

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

(3) Ako je jedna od strana kolektivnog ugovora udruga poslodavaca ili udruga

poslodavaca više razine osobe koje 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.

Vrijeme sklapanja kolektivnog ugovora

Članak 248.

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

Produžena primjena pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru

Članak 249.

Ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, nakon isteka roka na koji je sklopljen kolektivni ugovor, u njemu sadržana pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa i dalje se primjenjuju do sklapanja novoga kolektivnog ugovora, kao dio prethodno sklopljenih ugovora o radu.

Otkaz kolektivnog ugovora

Članak 250.

- (1) Kolektivni ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme može se otkazati.
- (2) Kolektivni ugovor sklopljen na određeno vrijeme može se otkazati samo ako je mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.
- (3) Kolektivni ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme i kolektivni ugovor sklopljen na određeno vrijeme u kojem je predviđena mogućnost otkazivanja, moraju sadržavati uglavke o otkaznim razlozima i rokovima.
- (4) Ako se kolektivni ugovor može otkazati, a ne sadrži uglavak o otkaznom roku, otkazni rok je tri mjeseca.
- (5) Otkaz se mora dostaviti svim strankama kolektivnog ugovora.
- (6) Kolektivni ugovor mora sadržavati odredbe o postupku izmjene i obnove.

Dostava kolektivnog ugovora nadležnom tijelu

Članak 251.

- (1) Svaki kolektivni ugovor te svaka promjena (izmjena, dopuna, otkaz ili pristup) kolektivnog ugovora mora se dostaviti, ovisno o području primjene, ministarstvu ili uredu državne uprave u županiji odnosno Gradu Zagrebu, nadležnom za poslove rada.
- (2) Ministarstvu se dostavlja kolektivni ugovor ili promjena kolektivnog ugovora u kojem je kao područje primjene navedeno područje Republike Hrvatske ili područje dviju ili više županija, a svi ostali kolektivni ugovori ili nove promjene dostavljaju se uredu državne uprave u županiji odnosno Gradu Zagrebu, nadležnom za poslove rada.
- (3) Kolektivni ugovor ili promjenu kolektivnog ugovora nadležnom tijelu dostavlja stranka koja je prva navedena u tom ugovoru, odnosno stranka koja otkazuje kolektivni ugovor.
- (4) Udruga poslodavaca ili udruga poslodavaca više razine dužna je nadležnom tijelu dostaviti popis poslodavaca koje obvezuje kolektivni ugovor sklopljen od strane udruge poslodavaca ili udruge poslodavaca više razine te sve promjene u članstvu udruge nastale za vrijeme važenja kolektivnog ugovora.

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

Objava kolektivnog ugovora

Članak 252.

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

Pristupanje kolektivnom ugovoru

Članak 253.

- (1) Kolektivnom ugovoru mogu naknadno pristupiti osobe koje sukladno odredbama ovoga Zakona mogu biti stranke kolektivnog ugovora.
- (2) Izjava o pristupanju kolektivnom ugovoru mora se dostaviti svim strankama koje su sklopile kolektivni ugovor te osobama koje su mu naknadno pristupile.
- (3) Osobe koje su naknadno pristupile kolektivnom ugovoru imaju jednaka prava i obveze kao i stranke koje su ga sklopile.

Proširenje primjene kolektivnog ugovora

Članak 254.

- (1) Ministar može na prijedlog stranke kolektivnog ugovora proširiti primjenu kolektivnog ugovora sklopljenog s udrugom poslodavaca ili udrugom poslodavaca više razine, na osobe koje nisu sudjelovale u njegovom sklapanju, odnosno nisu mu naknadno pristupile, a ne obvezuje ih niti jedan kolektivni ugovor.
- (2) Odluku iz stavka 1. ovoga članka, ministar može donijeti, ako su kolektivni ugovor čija se proširena primjena predlaže, zaključili sindikati koji imaju najveći broj članova i udruga poslodavaca koja ima najveći broj radnika na području na kojemu se kolektivni ugovor proširuje, te ako je procjenom učinaka utvrđen javni interes za proširenje.
- (3) Procjenu učinaka proširenja kolektivnog ugovora iz stavka 2. ovoga članka, dužno je izvršiti i dostaviti ministru tripartitno tijelo Gospodarsko-socijalnog vijeća, u roku od devedeset dana od dana podnošenja prijedloga za proširenje kolektivnog ugovora.
- (4) U odluci iz stavka 1. ovoga članka, koju je ministar dužan donijeti u roku od petnaest dana od dana dostave procjene učinka iz stavka 3. ovoga članka, ministar je dužan naznačiti područje primjene kolektivnog ugovora čija se primjena proširuje.
- (5) Istekom roka na koji je kolektivni ugovor, čija je primjena proširena, bio sklopljen, prestaje njegova proširena primjena te se na području na kojem je bio proširen, njegova pravna pravila neće primjenjivati u smislu odredbe članka 249. ovoga Zakona.
- (6) Ako je primjena kolektivnog ugovora proširena, a nakon proširenja je došlo do njegove izmjene ili obnove, na proširenje takve izmjene ili obnove kolektivnog ugovora primjenjuju se odredbe ovoga članka Zakona.
- (7) Odluka o proširenju primjene kolektivnog ugovora može se opozvati na način propisan za njezino donošenje.

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

Sudska zaštita prava iz kolektivnog ugovora

Članak 255.

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

XX. ŠTRAJK I RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Štrajk i štrajk solidarnosti

Članak 256.

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

(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 roka od 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.

Sporovi u kojima je obvezno mirenje

Članak 257.

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

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

Lista miritelja

Članak 258.

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

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

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

Rok za okončanje postupka mirenja

Članak 259.

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

Sporazum stranaka i njegovi učinci

Članak 260.

- (1) Stranke mogu okončati postupak mirenja sporazumom.
- (2) Sporazum iz stavka 1. ovoga članka postignut u slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora ili drugog sličnog spora koji može dovesti do štrajka ili drugog oblika industrijske akcije, ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.
- (3) Sporazum iz stavka 1. ovoga članka postignut u slučaju spora zbog plaće, odnosno naknade plaće, ako nisu isplaćene protekom roka od trideset dana od dana dospijea, ima pravnu snagu i učinke nagodbe.

Arbitražno rješavanje spora

Članak 261.

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

Pitanje o kojem odlučuje arbitraža

Članak 262.

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

Arbitražna odluka

Članak 263.

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

Isključenje s rada (lockout)

Članak 264.

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

Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati

Članak 265.

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

Posljedice organiziranja ili sudjelovanja u štrajku

Članak 266.

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

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

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

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

Razmjerno umanjenje plaće i dodataka na plaću

Članak 267.

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

Sudska zabrana nezakonitoga štrajka i naknada štete

Članak 268.

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

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

Sudska zabrana nezakonitog isključenja s rada i naknada štete

Članak 269.

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

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

Sudska nadležnost za zabranu štrajka i isključenja s rada

Članak 270.

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

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

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

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

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

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

Članak 271.

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

XXI. GOSPODARSKO-SOCIJALNO VIJEĆE

Ovlaštenja Gospodarsko-socijalnoga vijeća

Članak 272.

(1) Radi utvrđivanja i ostvarivanja usklađenih djelatnosti u cilju zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih prava odnosno interesa radnika i poslodavaca, vođenja usklađene gospodarske, socijalne i razvojne politike, poticanja sklapanja i primjene kolektivnih ugovora te 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:

1) prati, izučava i ocjenjuje utjecaj gospodarske politike i mjera gospodarske politike na socijalnu stabilnost i razvoj,

2) prati, izučava i ocjenjuje utjecaj socijalne politike i mjera socijalne politike na gospodarsku stabilnost i razvoj,

3) prati, izučava i ocjenjuje utjecaj promjena cijena i plaća na gospodarsku stabilnost i razvoj,

4) daje obrazloženo mišljenje ministru o svim problemima vezanim uz sklapanje i primjenu kolektivnih ugovora, te procjenu učinka proširenja kolektivnog ugovora,

5) predlaže Vladi, poslodavcima i sindikatima, odnosno njihovim udrugama i udrugama više razine, vođenje usklađene politike cijena i plaća,

6) utvrđuje listu miritelja,

7) donosi pravilnik o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja,

8) potiče mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova,

9) daje mišljenje o prijedlozima zakona iz područja rada i socijalne sigurnosti,

10) promiče ideju trostrane suradnje Vlade, sindikata i udruga poslodavaca na rješavanju gospodarskih i socijalnih pitanja i problema,

11) daje mišljenje i prijedloge ministru 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 povjerenstva 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, 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 u daljnjem roku od trideset dana.

Sastav Gospodarsko-socijalnoga vijeća

Članak 273.

(1) Sporazumom o osnivanju Gospodarsko-socijalnog vijeća određuje se njegov sastav.

(2) Pri utvrđivanju sastava Gospodarsko-socijalnog vijeća mora se voditi računa o odgovarajućoj zastupljenosti sindikata i poslodavaca iz gospodarstva i javnih djelatnosti.

XXII. NADZOR NAD PRIMJENOM PROPISA O RADU

Upravni nadzor

Članak 274.

Upravni nadzor nad primjenom ovoga Zakona i na temelju njega donesenih propisa, te drugih zakona i propisa koji uređuju odnose između poslodavaca i radnika, obavlja središnje tijelo državne uprave nadležno za poslove rada, ako drugim zakonom nije drukčije određeno.

Inspeksijski nadzor

Članak 275.

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

(2) U provođenju nadzora, inspektor rada ima ovlaštenja utvrđena zakonom ili na temelju zakona donesenim propisom.

(3) Radnik, radničko vijeće, sindikat te poslodavac mogu zahtijevati od inspektora rada provođenje inspeksijskoga nadzora.

XXIII. POSEBNE ODREDBE

1. ODREDBE U SVEZI S DUŽNOSTIMA GRAĐANA U OBRANI

Utjecaj vršenja dužnosti građana u obrani na radni odnos

Članak 276.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. ODREDBE O ZASTUPNICIMA I DUŽNOSNICIMA

Prava kandidata za zastupnike, članove skupština ili vijeća

Članak 277.

(1) Kandidat za zastupnika u Hrvatski sabor ima za vrijeme predizborne promidžbe, pravo na neplaćeni dopust u trajanju do najviše petnaest radnih dana.

(2) Kandidat za člana županijske skupštine 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 dvadeset četiri sata ranije.

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

3. RADNA KNJIŽICA

Radna knjižica i postupanje poslodavca s radnom knjižicom

Članak 278.

(1) Radna knjižica je javna isprava.

(2) Na dan početka rada radnik predaje radnu knjižicu poslodavcu.

(3) Poslodavac je dužan radniku vratiti radnu knjižicu nakon prestanka ugovora o radu.

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

(5) Poslodavac koji nakon prestanka ugovora o radu nije u mogućnosti radniku vratiti radnu knjižicu, dužan ju je dostaviti uredu državne uprave u županiji odnosno Gradu Zagrebu, nadležnom za poslove rada, prema mjestu prebivališta radnika, odnosno nadležnom za poslove rada prema mjestu izdavanja radne knjižice, ako je prebivalište radnika nepoznato.

(6) Sadržaj, postupak izdavanja, način upisivanja podataka, postupak zamjene i izdavanja novih radnih knjižica, način vođenja registra izdanih radnih knjižica, oblik i način izrade te prodaje radnih knjižica uređuje se pravilnikom.

XXIV. KAZNE NE ODREDBE

Lakši prekršaji poslodavca

Članak 279.

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

1) ako prije početka rada, radniku ne omogući da se upozna s propisima o radnim odnosima, odnosno ako ga ne upozna s organizacijom i zaštitom na radu (članak 6. stavak 2.),

2) ako propise o zaštiti na radu te kolektivni ugovor i pravilnik o radu ne učini na prikladan način dostupnima radnicima (članak 6. 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 radnika na ribarskim plovilima ne registrira pri uredu državne uprave u županiji, odnosno Gradu Zagrebu, nadležnom za poslove rada (članak 12. stavak 6.),

5) ako sklopi ugovor o radu, odnosno izda potvrdu koja ne sadrži uglavke propisane ovim Zakonom (članak 13.),

6) ako sklopi ugovor o radu za stalne sezonske poslove koji ne sadrži uglavke propisane ovim Zakonom (članak 14.),

7) ako ugovor ili potvrda ne sadrži uglavke propisane ovim Zakonom, odnosno ako radniku ne uruči primjerak prijave na obvezno mirovinsko ili zdravstveno osiguranje prije upućivanja na rad u inozemstvo (članak 16. stavak 1. i 3.),

8) ako sklopi ugovor o radu u kojemu je probni rad ugovoren u trajanju dužem od zakonom dopuštenoga (članak 35. stavak 2.),

9) ako sklopi ugovor o radu u kojem je pripravnički staž ugovoren u trajanju dužem od zakonom propisanoga (članak 39.).

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

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

Teži prekršaji poslodavca

Članak 280.

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

1) ako zaposli maloljetnika bez odobrenja njegovoga zakonskog zastupnika (članak 18. stavak 1.),

2) ako sklopi ugovor o radu s radnikom koji ne udovoljava posebnim uvjetima za zasnivanje radnog odnosa, propisanim zakonom ili drugim propisom (članak 21.),

3) ako prilikom sklapanja ugovora o radu od radnika traži podatke koji nisu u

neposrednoj svezi s radnim odnosom (članak 23. stavak 1.),

4) ako sklopi ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova koji ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom (članak 26. stavak 2. i 4.),

5) ako korisniku ustupi radnika za obavljanje istih poslova za neprekinuto razdoblje duže od jedne godine (članak 28.),

6) ako radničko vijeće ne obavijesti o broju i razlozima uzimanja na rad ustupljenih radnika u roku propisanom ovim Zakonom (članak 30. stavak 2.),

7) ako u pravnom prometu ne navodi broj pod kojim je kao agencija upisana u evidenciju ministarstva (članak 32.),

8) ako prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim osobama osobne podatke radnika protivno odredbama ovoga Zakona ili ako ne imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljanje, obradu, korištenje i dostavljanje tih podataka trećim osobama (članak 34. stavak 1. i 6.),

9) ako s volonterom ne sklopi ugovor u pisanom obliku (članak 41. stavak 5.),

10) ako radniku ne omogući korištenje stanke na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 52.),

11) ako radniku ne omogući korištenje dnevnog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 53.),

12) ako radniku ne omogući korištenje tjednog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 54.),

13) ako radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora u dijelovima pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 62.),

14) ako raspored godišnjeg odmora ne utvrdi u skladu s ovim Zakonom ili ako u propisanom roku, radnika ne obavijesti o trajanju i razdoblju korištenja godišnjeg odmora (članak 64.),

15) ako radniku ne omogući korištenje plaćenog dopusta na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 65.),

16) 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 67. stavak 2.),

17) ako radnika nakon proteka roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta sukladno posebnom propisu, ne vrati na poslove na kojima je radio prije korištenja tih prava ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, ili ako ga, u slučaju prestanka korištenja tih prava, u roku od mjesec dana od dana obavijesti o prestanku korištenja prava, ne vrati na poslove na kojima je radio prije njihovog korištenja (članak 73. stavak 1. i 2.),

18) ako radnika koji je bio privremeno nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti ne vrati na poslove na kojima je prethodno radio ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 76.),

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

20) ako bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplati uskratim plaće ili nekog njezinog dijela, odnosno uskratim naknade plaće ili dijela naknade plaće (članak 88. stavak 1.),

21) 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 107. stavak

7. i 8.),

22) ako ne izradi program zbrinjavanja viška radnika u skladu s ovim Zakonom (članak 121.),

23) ako nadležnoj javnoj službi zapošljavanja ili radničkom vijeću ne dostavi program zbrinjavanja viška radnika (članak 122. stavak 1.),

24) ako provede otkazivanje radnicima za koje je izrađen program zbrinjavanja viška radnika prije isteka roka od trideset dana ili prije isteka roka na koji je nadležna javna služba zapošljavanja odgodila provođenje otkazivanja (članak 122. stavak 4. i 5.),

25) ako ne donese, ako ne objavi pravilnik o radu ili ako pravilnikom ne uredi pitanja koja moraju biti uređena (članak 125. stavak 1.),

26) ako pravilnik o radu donese prije nego što je zatražio mišljenje radničkog vijeća (članak 126. stavak 1.),

27) 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 130. stavak 2. i 7.),

28) ako onemogući radnike u izboru radničkog vijeća (članak 137.),

29) ako ne obavijesti radničko vijeće o pitanjima o kojima ga je dužan obavijestiti (članak 148.),

30) ako se s radničkim vijećem ne savjetuje o pitanjima o kojima se dužan savjetovati (članak 149.),

31) ako bez suglasnosti radničkog vijeća donese odluku koju može donijeti samo uz suglasnost radničkog vijeća (članak 150. stavak 1.),

32) ako ne osigura uvjete za rad radničkog vijeća (članak 155.),

33) ako ne omogući imenovanom predstavniku radnika članstvo u organu poslodavca, odnosno drugom odgovarajućem tijelu trgovačkog društva, zadruge, odnosno javne ustanove (članak 163.),

34) ako na zahtjev predstavnika radnika ne dostavi podatke o ukupnom broju radnika i broju radnika u pojedinim državama članicama Europske unije i kod pojedinih poslodavaca ili o strukturi poslodavca (članak 168. stavak 2.),

35) ako u propisanom roku ne sazove osnivačku sjednicu pregovaračkog odbora (članak 172. stavak 4.),

36) ako pregovaračkom odboru pravovremeno ne dostavi podatke važne za donošenje odluke (članak 172. stavak 5.),

37) ako ne osigura uvjete za rad pregovaračkog odbora na način propisan ovim Zakonom (članak 175.),

38) ako ne sazove osnivačku sjednicu europskog radničkog vijeća (članak 181. stavak 1.),

39) ako europskom radničkom vijeću ne osigura uvjete za rad na način propisan ovim Zakonom (članak 181. stavak 5.),

40) ako najmanje jednom u kalendarskoj godini ne obavijesti europsko radničko vijeće i s njim se ne savjetuje o rezultatima poslovanja, ili u svezi s tim ne dostavi pravovremeno odgovarajuću dokumentaciju (članak 182. stavak 2.),

41) ako odbor iz članka 181. stavka 3. ovoga Zakona, odnosno europsko radničko vijeće ako odbor nije osnovan, pravovremeno ne obavijesti o posebnim slučajevima koji u bitnome utječu na interese radnika ili mu ne predoči odgovarajuću dokumentaciju ili se s njime o tome ne savjetuje (članak 183. stavak 1.),

42) ako protekom razdoblja od dvije godine od dana osnivačke sjednice europskog radničkog vijeća, ne dostavi podatke o promjenama broja radnika u državama članicama Europske unije ili kod poslodavaca (članak 184. stavak 3.),

43) ako u propisanom roku ne započne pregovore s predstavnicima radnika o uređenju načina sudjelovanja radnika u odlučivanju u europskom društvu i odlučivanju u europskoj zadrugi ili ako predstavnike radnika ne upozna s propisanim podacima (članak 189. stavak 1. i 2. i članak 208.),

44) ako ne osigura uvjete za rad pregovaračkog odbora na način propisan ovim Zakonom (članak 193. stavak 1. i članak 208.),

45) ako u propisanom roku ne sazove osnivačku sjednicu vijeća radnika europskog društva i vijeća radnika europske zadruge (članak 199. stavak 2. i članak 208.),

46) ako vijeću radnika europskog društva ili vijeću radnika europske zadruge redovito ne dostavlja dnevni red sjednica organa koji nadzire vođenje poslova europskog društva ili europske zadruge ili redovito ne dostavlja dokumentaciju o radu glavne skupštine osnivača europskog društva ili sektorske odnosno opće skupštine europske zadruge (članak 200. stavak 2. i članak 208.),

47) ako vijeće radnika europskog društva ili europske zadruge odnosno njihov odbor, pravovremeno ne obavijesti o posebnim slučajevima koji u bitnome utječu na interese radnika ili mu ne predoči odgovarajuću dokumentaciju ili se s njime o tome ne savjetuje (članak 201. stavak 1. i članak 208.),

48) ako ne osigura uvjete za rad vijeća radnika europskog društva ili europske zadruge odnosno njihovog odbora na način propisan ovim Zakonom (članak 205. stavak 2. i članak 208.),

49) ako pokuša ostvariti ili ostvari zabranjeni nadzor nad utemeljenjem i djelovanjem sindikata ili udruge sindikata više razine (članak 231. stavak 1.),

50) ako ne obračuna, ne ustegne ili ne uplati sindikalnu članarinu (članak 237.),

51) ako u slučaju, kada je to dužan učiniti, ne dostavi kolektivni ugovor ili promjenu kolektivnog ugovora nadležnom tijelu (članak 251. stavak 1. i 3.),

52) ako kolektivni ugovor ne objavi na propisani način (članak 252. stavak 1. i 2.),

53) ako odbije sudjelovati u postupku mirenja predviđenim ovim Zakonom (članak 257. stavak 1.),

54) 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 266. stavak 2.).

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

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

(4) Za prekršaje iz stavka 1. podstavka 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.

(6) Pravne osobe iz točke 4., 5., 6. i 7. glave XVII. ovoga Zakona smatraju se poslodavcem u smislu ovoga članka.

Najteži prekršaji poslodavca

Članak 281.

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

1) ako ne vodi evidenciju o radnicima i o radnom vremenu ili istu ne vodi na propisan način (članak 4.),

2) ako u slučaju kada ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, prije početka rada ne uruči radniku pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru ili ako radniku ne dostavi primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u propisanom roku (članak 12. stavak 3. i 5.),

3) ako sklopi ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada koji ne sadrži uglavke propisane ovim Zakonom ili ga sklopi za poslove za koje ga ne smije sklopiti (članak 15. stavak 1. i 4.),

4) ako o sklopljenom ugovoru o radu na izdvojenim mjestima rada u propisanom roku ne obavijesti tijelo državne uprave nadležno za poslove inspekcije rada (članak 15. stavak 6.),

5) ako zaposli osobu mlađu od petnaest godina ili osobu stariju od petnaest, a mlađu od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje (članak 17. stavak 1.),

6) ako osobi mlađoj od petnaest godina ili osobi starijoj od petnaest, a mlađoj od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, omogući bez prethodnog odobrenja inspektora rada, naplatno sudjelovanje u snimanju filmova, pripremanju i izvođenju kulturnih, umjetničkih, scenskih, sportskih djela i aktivnosti te oglašavanju, ili joj to omogući na način, u opsegu i na poslovima koji ugrožavaju njezino zdravlje, ćudoređe, školovanje ili razvoj (članak 17. stavak 2.),

7) ako ne postupi po nalogu inspektora rada, kojim se zabranjuje rad maloljetnog radnika mlađeg od petnaest godina ili osobe starije od petnaest, a mlađe od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ili kojim se zabranjuje naplatno sudjelovanje u snimanju filmova, pripremanju i izvođenju kulturnih, umjetničkih, scenskih, sportskih djela i aktivnosti te oglašavanju, ili joj to omogući na način, u opsegu i na poslovima koji ugrožavaju njezino zdravlje, ćudoređe, školovanje ili razvoj, bez prethodnog odobrenja inspektora rada (članak 17. stavak 4.),

8) ako zaposli maloljetnika na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 19. stavak 1.),

9) ako prije utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposli maloljetnika na poslovima na kojima može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti (članak 19. stavak 3.),

10) ako maloljetniku ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 19. stavak 6.),

11) ako u roku koji odredi inspektor rada ne pribavi nalaz i mišljenje o utjecaju poslova na zdravlje i razvoj maloljetnog radnika (članak 20. stavak 2.),

12) ako ne postupi po nalogu inspektora rada kojim se zabranjuje rad maloljetnog radnika na određenim poslovima (članak 20. stavak 4.),

13) ako maloljetniku ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova kada je to dužan učiniti temeljem nalaza i mišljenja ovlaštenoga liječnika (članak 20. stavak 6.),

14) ako obavlja poslove ustupanja radnika korisnicima prije upisa u evidenciju ministarstva (članak 24. stavak 3.),

15) 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 25.),

16) ako uputi radnika korisniku bez ugovora o radu, odnosno uputnice ili ako uputnica ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom (članak 29. stavak 1. i 2.),

17) ako sklopi ugovor o radu u kojem je puno radno vrijeme ugovoreno u trajanju dužem od zakonom dopuštenoga (članak 43. stavak 2.),

18) 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 (članak 44. stavak 4.),

19) ako od radnika zahtijeva da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) veći broj sati od zakonom određenog najdužeg trajanja takvoga rada (članak 45. stavak 1.),

20) ako prekovremeni rad pojedinog radnika traje duže od trideset dva sata mjesečno ili duže od sto osamdeset sati godišnje (članak 45. stavak 2.),

21) ako u propisanom roku ne obavijesti inspektora rada o prekovremenom radu o kojem ga je dužan obavijestiti (45. stavak 3.),

22) ako u roku koji odredi inspektor rada ne pribavi nalaz i mišljenje o utjecaju poslova prekovremenog rada ili rada u preraspodijeljenom radnom vremenu na zdravlje i radnu sposobnost radnika (članak 45. stavak 4. i članak 47. stavak 11.),

23) ako maloljetnom radniku naredi prekovremeni rad (članak 45. stavak 5.),

24) ako trudnici, roditelju s djetetom do tri godine starosti ili samohranom roditelju s djetetom do šest godina starosti ili radniku koji radi u nepunom radnom vremenu, bez njegovog pisanog pristanka, naredi prekovremeni rad (članak 45. stavak 6.),

25) ako ne postupi po rješenju inspektora rada kojim se zabranjuje prekovremeni rad koji štetno utječe na zdravlje i radnu sposobnost radnika ili se obavlja protivno odredbama Zakona (članak 45. stavak 7.),

26) ako maloljetnom radniku utvrdi raspored radnog vremena tako da bi takvim rasporedom radio duže od osam sati dnevno (članak 46. stavak 6.),

27) ako ne utvrdi plan preraspodijeljenog radnog vremena s propisanim sadržajem te ako takav plan preraspodjele prethodno ne dostavi inspektorima rada (članak 47. stavak 2.),

28) ako je preraspodijeljeno radno vrijeme duže od zakonom utvrđenog (članak 47. stavak 4., 5. i 7.),

29) ako na zahtjev inspektora rada, uz plan preraspodijele radnog vremena, ne priloži popis radnika koji su dali pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na rad u preraspodijeljenom radnom vremenu (članak 47. stavak 6.),

30) ako maloljetnom radniku naredi rad u preraspodijeljenom punom radnom vremenu (članak 47. stavak 9.),

31) ako trudnici, roditelju s djetetom do tri godine starosti ili samohranom roditelju s djetetom do šest godina starosti ili radniku koji radi nepuno radno vrijeme, bez njegovog pisanog pristanka, naredi rad u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu (članak 47. stavak 10.),

32) ako ne postupi po rješenju inspektora rada o zabrani ili ograničenju preraspodijeljenog radnog vremena (članak 47. stavak 11.),

33) ako protivno odredbama ovoga Zakona, trudnici ili ženi koja doji dijete ili maloljetnom radniku naredi noćni rad (članak 49. stavak 1. i 2.),

34) ako radniku koji rasporedom radnog vremena bude određen da rad obavlja kao noćni radnik i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, prije započinjanja ili tijekom trajanja toga rada, ne omogući zdravstveni pregled (članak 51. stavak 3.),

35) ako noćnom radniku koji je u radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, ne utvrdi raspored radnog vremena tako, da ne radi više od osam sati u razdoblju od dvadeset četiri sata u kojem radi noću (članak 51. stavak 7.),

36) ako radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora u najkraćem trajanju određenom ovim Zakonom (članak 55.),

37) ako s radnikom sklopi sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora (članak 57.),

38) ako radniku ne omogući korištenje razmjernog dijela godišnjeg odmora u skladu s ovim Zakonom (članak 59.),

39) ako radniku ne isplati naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora u visini i na način određen ovim Zakonom (članak 60.),

40) ako zbog trudnoće odbije zaposliti ženu, otkáže joj ugovor o radu ili joj protivno odredbama ovoga Zakona, ponudi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu (članak 67. stavak 1.),

41) ako za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od dana prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, otkáže trudnici, odnosno osobi koja se koristi nekim od spomenutih prava (članak 71. stavak 1.),

42) ako za vrijeme privremene nesposobnosti za rad otkáže radniku koji je privremeno spriječen za rad zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti (članak 74. stavak 1.),

43) ako radniku u propisanom roku ne dostavi obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine ili ako isti nema propisani sadržaj (članak 85. stavak 1. i 4.),

44) ako radniku ne dostavi obračun dugovane, a neisplaćene plaće, naknade plaće ili otpremnine ili ako isti nema propisani sadržaj (članak 85. stavak 2. i 4.),

45) ako otkaz ne obrazloži ili ako ga ne dostavi radniku (članak 112. stavak 2. i 3.),

46) ako radniku na njegov zahtjev, u propisanom roku ne izda potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa (članak 124. stavak 1.),

47) ako nakon prestanka radnog odnosa, radniku ne vrati u propisanom roku sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja ili mu ne izda potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa (stavak 124. stavak 2.),

48) ako u potvrdi o zaposlenju, osim podataka o vrsti poslova i trajanju radnog odnosa, naznači nešto što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu (članak 124. stavak 3.),

49) ako u slučaju prenošenja ugovora o radu na novog poslodavca, potpuno i istinito pisano ne izvijesti novog poslodavca o pravima radnika čiji se ugovori o radu prenose (članak 133. stavak 4.),

50) ako o prenošenju ugovora o radu na novog poslodavca, u skladu s ovim Zakonom pisano i potpuno ne obavijesti radničko vijeće ili radnika čiji se ugovor o radu prenosi (članak 133. stavak 6. i 7.),

51) ako onemogućiti ili pokuša onemogućiti inspektora rada u provođenju nadzora (članak 275.),

52) ako radniku ne vrati radnu knjižicu kada je to dužan učiniti (članak 278. stavak 3. i 4.),

53) ako radniku ne vrati radnu knjižicu u propisanom roku (članak 286. stavak 2.).

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

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

(4) Za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka, poslodavcu pravnoj osobi može se 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.

Prekršaji sindikata i udruga sindikata više razine

Članak 282.

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 statuta, osoba ovlaštenih za zastupanje, te prestanak djelovanja, odnosno ovlaštenja u pravnom prometu (članak 228. stavak 2.),

2) ako u slučaju, kada je to dužan učiniti, ne dostavi kolektivni ugovor ili promjenu kolektivnog ugovora ministarstvu ili uredu državne uprave u županiji odnosno Gradu Zagrebu nadležnom za poslove rada (članak 251. stavak 1.),

3) ako kolektivni ugovor ne objavi na propisani način (članak 252. stavak 1. i 2.),

4) ako ne najavi štrajk (članak 256. stavak 2.),

5) 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 256. stavak 3.),

6) ako u pismu kojim se štrajk najavljuje, ne naznači razloge za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka (članak 256. stavak 5.),

7) ako odbije sudjelovati u postupku mirenja, predviđenim ovim Zakonom (članak 257.).

Prekršaji udruga poslodavaca i udruga poslodavaca više razine

Članak 283.

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 statuta, osoba ovlaštenih za zastupanje, te prestanak djelovanja (članak 228. stavak 2.),

2) ako onda kada je to dužna učiniti, ne dostavi kolektivni ugovor ili promjenu kolektivnog ugovora ministarstvu ili uredu državne uprave u županiji odnosno Gradu Zagrebu nadležnom za poslove rada (članak 251. stavak 1.),

3) ako kolektivni ugovor ne objavi na propisani način (članak 252. stavak 1. i 2.),

4) ako odbije sudjelovati u postupku mirenja, predviđenom ovim Zakonom (članak 257.),

5) ako organizira ili poduzme isključenje s rada koje nije odgovor na već započeti štrajk (članak 264. stavak 1.),

6) ako isključenje s rada započne prije roka propisanog Zakonom (članak 264. stavak 2.),

7) ako isključi s rada radnike u broju većem od dozvoljenog ovim Zakonom (članak 264. stavak 3.),

8) ako isključi radnike s rada protivno odredbama ovoga Zakona (članak 264. stavak 5.),

9) ako za vrijeme isključenja s rada onemogućiti radnicima obavljanje poslova koji se ne smiju prekidati (članak 265.).

XXV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 284.

Postupci ostvarivanja i zaštite prava radnika, započeti prije stupanja na snagu ovoga Zakona, dovršit će se po odredbama Zakona o radu („Narodne novine“ broj 38/95, 54/95, 65/95, 102/98, 17/01, 82/01, 114/03, 123/03, 142/03 i 30/04, 68/05 - Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske), ako ovim Zakonom određeno pravo nije za radnika povoljnije.

Članak 285.

(1) Poslodavci su dužni uskladiti pravilnike o radu s odredbama ovoga Zakona, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.

(2) Ministar će u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona, donijeti pravilnik iz članka 3. stavka 2., članka 4. stavka 3., članka 12. stavka 7., članka 19. stavka 2. i 3., članka 21. stavka 2., članka 48. stavka 4., članka 77. stavka 4., članka 85. stavka 4., članka 126. stavka 4., članka 145. stavka 5., članka 222. stavka 4., članka 251. stavka 5., članka 252. stavka 2.

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

- 1) Zakon o evidencijama u oblasti rada („Narodne novine“ broj 34/91 i 26/93),
- 2) Pravilnik o sadržaju i načinu registracije ugovora o radu pomoraca i ribara („Narodne novine“ broj 8/96),
- 3) 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“ broj 59/02),
- 4) Pravilnik o poslovima na kojima radnik može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti („Narodne novine“ broj 59/02),
- 5) Pravilnik o djelatnostima koje se smatraju industrijom („Narodne novine“ broj 8/96),
- 6) Pravilnik o potvrdi o privremenoj nesposobnosti za rad („Narodne novine“ broj 11/96),
- 7) Pravilnik o načinu objave pravilnika o radu („Narodne novine“ broj 8/96),
- 8) Pravilnik o provođenju izbora za radničko vijeće („Narodne novine“ broj 12/02),
- 9) Pravilnik o registraciji udruga („Narodne novine“ broj 84/05),
- 10) Pravilnik o vođenju evidencije i objavi kolektivnih ugovora („Narodne novine“ broj 14/96 i 76/01).

(4) Do dana stupanja na snagu provedbenog propisa temeljem posebnog zakona, primjenjivat će se Pravilnik o uvjetima i postupku stjecanja prava na rad u skraćenom radnom vremenu radi njege djeteta kojem je potrebna pojačana briga i njega („Narodne novine“ broj 64/98 i 44/05 - Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske).

(5) Danom stupanja na snagu ovoga Zakona, prestaje važiti Pravilnik o poslovima na kojima ne smije raditi žena („Narodne novine“ broj 44/96).

(6) Do dana pristupanja Republike Hrvatske u punopravno članstvo Europskoj Uniji, primjenjivat će se Pravilnik o radnoj knjižici („Narodne novine“ broj 14/96).

Članak 286.

(1) Danom pristupanja Republike Hrvatske u punopravno članstvo Europskoj uniji, prestaju važiti odredbe članka 278. ovoga Zakona i članka 281. stavka 1. podstavka 52. ovoga Zakona.

(2) Poslodavac je, najkasnije u roku od tri mjeseca od dana pristupanja Republike Hrvatske u punopravno članstvo Europskoj Uniji, dužan radniku vratiti radnu knjižicu.

(3) Prije izvršenja povrata radne knjižice, ovlaštena osoba poslodavca je dužna u radnoj knjižici radnika precrtati sve nepopunjene rubrike uz potpis i pečat, te isto evidentirati u rubriku „Bilješke“.

(4) Poslodavac koji u roku iz stavka 2. ovoga članka nije u mogućnosti radniku vratiti radnu knjižicu, dužan je radnu knjižicu dostaviti uredu državne uprave u županiji odnosno Gradu Zagrebu nadležnom za poslove rada, prema mjestu prebivališta radnika, a ako je prebivalište radnika nepoznato, uredu državne uprave u županiji odnosno Gradu Zagrebu nadležnom za poslove rada prema mjestu izdavanja radne knjižice.

(5) Radnom knjižicom vraćenom radniku na način predviđen ovim člankom, radnik se može koristiti u svrhu dokazivanja u postupcima utvrđivanja prava iz mirovinskog, zdravstvenog osiguranja i osiguranja u slučaju nezaposlenosti.

(6) Svi postupci izdavanja radne knjižice, upisa podataka u radnu knjižicu i zamjene radne knjižice, koji do dana pristupanja Republike Hrvatske u punopravno članstvo Europskoj Uniji nisu konačno i pravomoćno dovršeni, obustavit će se po službenoj dužnosti, a radna knjižica vratiti radniku na način predviđen ovim člankom.

Članak 287.

(1) Danom stupanja na snagu ovoga Zakona, prestaje važiti Zakon o radu („Narodne novine“ broj 38/95, 54/95, 65/95, 102/98, 17/01, 82/01, 114/03, 123/03, 142/03 i 30/04, 68/05 - Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske).

(2) Danom stupanja na snagu pravilnika iz članka 4. stavka 3. ovoga Zakona, prestaje važiti Zakon o evidencijama u oblasti rada („Narodne novine broj 34/91 i 26/93).

Članak 288.

Ovaj Zakon stupa na snagu osmog dana od dana objave u „Narodnim novinama“, osim točke 4., 5., 6. i 7. glave XVII. ovoga Zakona, te članka 280. stavka 1. podstavka 34. do 48. ovoga Zakona, koji stupaju na snagu danom pristupanja Republike Hrvatske u punopravno članstvo Europskoj uniji.

OBRAZLOŽENJE

I. OPĆE ODREDBE (članak 1. do 7.)

Odredbama ove glave Zakona određuje se opći karakter Zakona (članak 1.), pojam radnika i poslodavca te ograničenja u primjeni odredbi o prestanku ugovora o radu na određenu kategoriju radnika (članak 2.).

Propisuju se izuzeci od primjene glave koja uređuje radno vrijeme, te članaka kojima se uređuje stanka, dnevni i tjedni odmor, na radnike na ribarskim plovilima, na radnike koji su kao rukovodno osoblje ovlašteni voditi poslove poslodavca, odnosno koji samostalno donose odluke o organizaciji rada i poslovanja poslodavca, te na člana obitelji poslodavca koji živi u zajedničkom kućanstvu s poslodavcem i koji u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca. Ostavlja se mogućnost da se kolektivnim ugovorom urede izuzeci od primjene članka koji uređuju noćni rad, stanku, dnevni i tjedni odmor radnika, pod uvjetom da je tim ugovorom osigurano odgovarajuće zamjensko vrijeme za korištenje pripadajućeg odmora, kao i razdoblje u kojem je poslodavac obavezan omogućiti radniku ostvarenje toga prava (članak 3). Cilj ove odredbe Zakona je usklađivanje Zakona s Direktivom 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 04. studenoga 2003., o određenim vidovima organizacije radnog vremena.

Ovim općim odredbama propisuje se dužnost poslodavca da na propisani način vodi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni (članak 4.). Iz tako vođene evidencije biti će vidljivi stvarno odrađeni sati radnika, uključivo odrađeni prekovremeni sati, dani plaćenog i neplaćenog dopusta, dani godišnjeg odmora, dani blagdana i neradnih dana u koje radnik nije obavezan raditi prema posebnom propisu, kao i sva druga razdoblja opravdane spriječenosti radnikove prisutnosti na radu. U slučaju spora u svezi radnim vremenom, ako poslodavac ne bi vodio evidenciju radnog vremena na propisani način, teret dokazivanja radnog vremena je na poslodavcu.

Određuju se temeljne obveze i prava iz radnog odnosa (članak 5.), dužnost poslodavca da prije početka rada radnika upozna s propisima o radnim odnosima, organizacijom rada i zaštitom na radu te da propise o zaštiti na radu, kolektivni ugovor i pravilnik o radu na prikladan način učini dostupnima radnicima, te se utvrđuje supsidijarna primjena općih propisa obveznog prava (članak 6.) i sloboda ugovaranja povoljnijih uvjeta od uvjeta određenih Zakonom, a nepovoljnijih samo ako ovaj ili drugi zakon to izričito dopušta te primjena za radnika najpovoljnijeg prava (članak 7.).

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU (članak 8. do 23.)

Kao pravna osnova radnog odnosa određuje se ugovor o radu. Smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako ne dokaže suprotno, i poslodavac koji s 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 8.).

Zakon daje prednost sklapanju ugovora o radu na neodređeno vrijeme (članak 9.), a sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme je predviđeno kao iznimka, u slučaju kada se radi o zasnivanju radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja ili ako je to zakonom ili kolektivnim ugovorom dopušteno. Iako se ne navode pojedinačni slučajevi u kojima se može sklopiti takav ugovor, poslodavca se ograničava vremenski u odnosu na trajanje toga ugovora za obavljanje istih poslova i utvrđuje se kada taj ugovor postaje ugovor o radu na neodređeno vrijeme (članak 10.).

Propisani su uvjeti rada radnika koji rade na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme. Definiran je „usporedivi radnik“ odnosno radnik prema kojem će se uspoređivati radni uvjeti i prava radnika koji imaju sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, a kojem moraju biti osigurana ista prava i uvjeti rada kao radniku koji ima ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama i koji obavlja iste ili slične poslove (članak 11.).

Cilj ove odredbe Zakona je usklađivanje Zakona s Direktivom Vijeća 1999/70/EZ od 26. lipnja 1999., s obzirom na okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme, koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP.

Ugovor o radu se sklapa u pisanom obliku, ali taj oblik ne predstavlja bitnu pretpostavku valjanosti pravnog posla, već ima samo dokazno značenje. Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan radniku u roku od petnaest dana izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu (članak 12.).

Propisan je obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu (članak 13.), obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove (članak 14.), obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada (članak 15.), te obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo (članak 16). Propisivanje mogućnosti rada na izdvojenom mjestu rada, rezultat je zakonskog reguliranja novih oblika rada koji se pojavljuju u praksi te njegovog šireg korištenja u cilju otvaranja novih radnih mjesta i povećanja zaposlenosti, a osobito posebnih kategorija radnika, kojima ovaj institut omogućava povezivanje njihovih osobnih i obiteljskih obveza i rada.

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 znače i manje troškove, a manji troškovi omogućavaju brže reakcije na promjene na tržištu. S druge strane, prilagodljivost oblika rada pogoduje prilagodbu obiteljskim obvezama te otvara veće mogućnosti u svijetu rada.

Propisana je najniža dob za zaposlenje (članak 17.), definirano je kada je maloljetnik poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje ugovora o radu (članak 18.), zabranjen je rad maloljetnika na određenim, za sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj štetnim poslovima (članak 19.), te je propisano ovlaštenje inspektora rada da nadzire rad maloljetnika na određenim poslovima i da na temelju nalaza i mišljenja ovlaštenog liječnika, zabrani njegov rad (članak 20.). Odredbe Zakona o radu maloljetnika usklađene su s Direktivom Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994., o zaštiti mladih ljudi na radu.

Normira se obveza poštivanja posebnih uvjeta za sklapanje ugovora o radu (članak 21.), te obveza radnika da obavijesti poslodavca o bolesti ili nekim drugim okolnostima koje ga onemogućavaju ili bitno ometaju u izvršenju obveza iz ugovora o radu (članak 22.).

Zabranjuje se poslodavcu da prilikom sklapanja ugovora o radu ili tijekom radnog odnosa traži podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom, te se ovlašćuje od osoba koja traži zaposlenje i radnik da na nedopuštena pitanja ne odgovori (članak 23.).

III. PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE (članak 24. do 32.)

Uređeno je djelovanje agencija za privremeno zapošljavanje kao trgovačkih društava kojima je to jedina registrirana djelatnost. Reguliranjem privremenog zapošljavanja kao fleksibilnog oblika rada, omogućava se zapošljavanje u specifičnim uvjetima i prema specifičnim potrebama, kada je nužno brzo reagirati (osobito 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. Otvara se mogućnost agencijama za privremeno zapošljavanje da ustupaju radnike i korisnicima u inozemstvo (članak 24.), čime se omogućava primjena Uredbi na području slobode kretanja radnika - Poglavlje 2. i Prava poslovnog nastana i slobode pružanja usluga -Poglavlje 3.

Rad radnika posredovanjem agencija se temelji na trostranom odnosu: agencija-korisnik-radnik, pri čemu je agencija poslodavac. Odnos između agencije i korisnika se uređuje sporazumom o ustupanju radnika koji je temelj za rad radnika kod korisnika, a koji u slučaju ustupanja radnika korisniku u inozemstvo, mora sadržavati i posebne uglavke (članak 25.). Taj se rad obavlja prema ugovoru o radu za privremeno obavljanje poslova, koji agencija skapa s radnikom, a koji može biti sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme. Utvrđen je obvezni sadržaj takvih ugovora, koji uz uglavke propisane kao obvezni sadržaj svih ugovora o radu, moraju sadržavati i dodatne uglavke sukladno specifičnosti radnog odnosa koji se njime zasniva, odnosno posebne dodatne uglavke koje u odnosu na ugovor o radu sklopljen za obavljanje privremenih poslova na neodređeno vrijeme, mora imati ugovor o radu za obavljanje privremenih poslova sklopljen na određeno vrijeme (članak 26.).

Ova odredba je usklađena s Direktivom Vijeća 1999/70/EZ s obzirom na mogućnost ustupanja radnika korisnicima u inozemstvo.

Uređuje se način otkazivanja ugovora o radu za obavljanje privremenih poslova (članak 27.).

Propisani su slučajevi kada se ovakav način rada kod korisnika ne može ugovoriti (članak 28.), te obveze agencije kao poslodavca prema radniku i obveze korisnika prema radniku kada radnik kod njega obavlja posao (članak 29. i 30.). U svrhu kontrole rada agencija, propisana je obveza prijave agencija na evidenciju pri ministarstvu nadležnom za poslove rada kao uvjetom za početak obavljanja njihove djelatnosti (članak 32.), te pravo na naknadu štete koju ustupljeni radnik na radu ili u svezi s radom kod korisnika uzrokuje trećoj osobi (članak 31.).

IV. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA (članak 33. do 34.)

Propisuje se obveza poslodavca da osigura uvjete za siguran rad, odnosno da rad organizira na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, obveza da radnika upozna s opasnostima posla koji obavlja, a ako je preuzeo obvezu radnikovog smještaja i prehrane, mora pri izvršenju te obveze voditi računa o zaštiti života, zdravlja i ćudoređa te vjeroispovijedi radnika (članak 33.).

Normirana je zaštita privatnosti radnika putem ograničavanja prikupljanja, obrade, korištenja i dostavljanja trećim osobama osobnih podataka radnika (članak 34.).

V. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD (članak 35. do 41.)

Predviđena je mogućnost ugovaranja probnog rada u najdužem trajanju od šest mjeseci (članak 35.), te obveza poslodavca da radniku omogući, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje (članak 36.).

U skladu s dosadašnjim iskustvima, predviđena je mogućnost zapošljavanja pripravnika (članak 37.), kao i način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad (članak 38.), najduže trajanje pripravničkog staža, ako zakonom nije drukčije određeno (članak 39.), kao i polaganje stručnog ispita pripravnika nakon završenog pripravničkog staža (članak 40.).

Predviđena je mogućnost volonterskog rada, odnosno primanja osoba na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa, ali uz primjenu određenih zaštitnih odredaba u svezi s radnim odnosom (članak 41.)

VI. RADNO VRIJEME (članak 42. do 51.)

U cilju usklađivanja Zakona s Direktivom 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 04. studenoga 2003., o određenim vidovima organizacije radnog vremena te s Direktivom Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997., o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom, koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC, definiran je pojam radnog vremena (članak 42.), propisano je maksimalno puno radno vrijeme, koje ne smije biti duže od četrdeset sati tjedno, a predviđena je i mogućnost sklapanja ugovora o radu u nepunom radnom vremenu (članak 43.), normirane su pretpostavke i postupak skraćivanja radnog vremena (članak 44.) te prekovremeni rad (članak 45.), način utvrđivanja rasporeda radnog vremena (članak 46.) te preraspodjela radnog vremena (članak 47.).

Normiran je noćni rad, a uzimajući u obzir Direktivu Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu, posebno je određeno trajanje noćnog rada za maloljetnike. U cilju usklađivanja Zakona s Direktivom 2003/88/EZ, definiran je pojam noćnog radnika, kao radnika koji redovito tijekom jednog dana najmanje tri sata radi u vremenu noćnog rada, odnosno koji u jednoj kalendarskoj godini najmanje trećinu radnog vremena radi u vrijeme noćnog rada (članak 48.) Posebno je normirana zabrana noćnog rada trudnica, žene koja doji dijete i maloljetnika (članak 49.).

U cilju usklađivanja Zakona s Direktivom 2003/88/EZ definiran je rad u smjenama, pojam smjenskog radnika (članak 50.), kao i obveze poslodavca prema noćnim i smjenskim radnicima, na način da je propisana obveza poslodavca da noćnim i smjenskim radnicima osigura svu potrebnu sigurnost, zdravstvenu zaštitu i sredstva zaštite u skladu s naravi posla koje se obavlja, kao i pravo noćnog radnika na liječnički pregled prije početka obavljanja noćnog rada te redovito, tijekom takvog rada sukladno posebnom propisu. Za noćnog radnika koji je izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, u svrhu njegove dodatne zaštite, propisuje se obveza poslodavca da pri organiziranju radnog vremena vodi računa da takav radnik ne radi više od osam sati u razdoblju od dvadesetčetiri sata, u kojem radi noću (članak 51.).

VII. ODMORI I DOPUSTI (članak 52. do 66.)

Propisano je pravo radnika na stanku (članak 52.), pravo na dnevni odmor na koji radnik ima pravo između dva uzastopna radna dana (članak 53.), te pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata (članak 54.).

U cilju usklađivanja Zakona s Direktivom 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 04. studenoga 2003., o određenim vidovima organizacije radnog vremena, propisano je pravo radnika na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najmanje četiri tjedna, (članak 55.). Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora, propisano je da se blagdani i neradni dani određeni zakonom, kao i razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik, ne uračunavaju u trajanje godišnjeg odmora (članak 56.).

Polazeći od cilja ostvarivanja sigurnosti i zaštite zdravlja i radne sposobnosti radnika, uređuje se pravo na korištenje godišnjeg odmora, na način da je godišnji odmor pravo kojeg se radnik ne može odreći, odnosno propisana je ništetnost sporazuma o odricanju od prava na godišnji odmor (članak 57.). Predviđen je institut razmjernog određivanja trajanja godišnjeg odmora (članak 59.), mogućnost korištenja godišnjeg odmora u dijelovima (članak 62.), kao i pravo radnika na naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora (članak 60.), te pravo radnika na naknadu za neiskorišteni godišnji odmor u slučaju prestanka ugovora o radu (članak 61.).

Propisano je pravo radnika na prenošenje neiskorištenog godišnjeg odmora u slijedeću kalendarsku godinu kao i uvjeti za prenošenje i rok do kojeg takav neiskorišteni godišnji odmor radnik treba iskoristiti (članak 63.), a uzimajući u obzir obveze preuzete Konvencijom Međunarodne organizacije rada o plaćenom godišnjem odmoru iz 1970. godine (revidirana, broj 132).

Određeno je da raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac u skladu s podzakonskim propisima ili samim ugovorom o radu, uz uzimanje u obzir potrebe organizacije rada, ali i mogućnosti za odmor i razonodu raspoložive radniku (članak 64.).

Predviđeni su slučajevi plaćenog dopusta (članak 65.) i neplaćenog dopusta, za čijeg trajanja, prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s njim miruju, ako zakonom nije drukčije određeno (članak 66.).

VIII. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA (članak 67. do 73.)

U cilju usklađivanja Zakona s nacionalnim zakonodavstvom, a uzimajući u obzir uređenje roditeljskih prava i potpora uređenih posebnim zakonom, odredbama ove glave Zakona, propisana je zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama (članak 67.), zaštita zdravlja trudnica i žene koja doji dijete (članak 68.) i pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove nakon korištenja roditeljskih prava po posebnom propisu (članak 73.).

Uređen je odnos radnika i poslodavca u svezi s načinom i postupkom korištenja roditeljskih prava, odnosno propisana je obveza radnika da najavi korištenje prava na roditeljske i roditeljske vremenske potpore sukladno posebnom zakonu, kao i promjenu načina korištenja tog prava ili ponovno uspostavljanje neiskorištenog prava, kao i mogućnost da poslodavac, u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, odgodi početak korištenja radnikovog prava za najduže trideset dana (članak 70.).

Razdoblja roditeljskog, roditeljskog i posvojiteljskog dopusta te rada u skraćenom radnom vremenu, smatrat će se radom u punom radnom vremenu, kada je prethodno trajanje radnog odnosa važno za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u svezi s njim (članak 69.).

Zabranjeno je otkazivanje ugovora o radu za vrijeme ako za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od dana prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, otkáže trudnici, odnosno osobi koja se koristi nekim od spomenutih prava (članak 71.), te je propisana mogućnost da radnik koji se koristi jednim od navedenih prava, izvanredno otkáže ugovor o radu (članak 72.).

IX. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD (članak 74. do 81.)

S obzirom na zakonsku mogućnost otkazivanja ugovora o radu, radi zaštite radnika kod kojeg je privremena nesposobnost za rad nastupila u svezi s obavljanjem rada, zabranjeno je otkazivanje ugovora o radu takvim osobama (članak 74.), a takvo stanje radnika ne smije imati štetni utjecaj na ostvarivanje prava radnika iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom (članak 75.).

Radniku je priznato pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove nakon prestanka privremene nesposobnosti za rad (članak 76.).

Propisana je obveza radnika da poslodavca obavijesti o privremenoj nesposobnosti za rad te da mu o istoj, dostavi liječničku potvrdu (članak 77.).

U slučaju radnikove profesionalne nesposobnosti za rad ili neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti, utvrđena je obveza poslodavca da takvom radniku ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je on sposoban, a koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio, te poduzeti sve što je potrebno da radniku osigura odgovarajuće poslove (članak 78.). Međutim, ako takvog radnog mjesta nema, poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu, ali samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća, a koju suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka (članak 79.).

Propisano je pravo radnika koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, na otpremninu u dvostrukom iznosu (članak 80.), kao i prednost takvog radnika pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira poslodavac (članak 81.).

X. PLAĆE (članak 82. do 89.)

Propisan je način određivanja plaće uz naglasak da je osnove i mjerila za isplatu plaća koji nisu uređeni kolektivnim ugovorom, poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan utvrditi pravilnikom o radu, kao i obveza poslodavca da radniku u slučaju kada plaća nije određena na propisan način, isplati primjerenu plaću (članak 82.). Sukladno Direktivi 2002/73/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 23. rujna 2002., kojom se mijenja i dopunjuje Direktiva Vijeća 76/207/EEZ o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na mogućnost zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja te radne uvjete o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena, propisana je dužnost poslodavca da isplati jednake plaće ženi i muškarcu za jednaki rad i rad jednake vrijednosti kao i kriteriji za utvrđivanje jednakog rada i rada jednake vrijednosti (članak 83.) te su određena razdoblja isplate plaće i naknade plaće (članak 84.), a obračun dospjele, neisplaćene plaće, naknade plaće ili otpremnine imaju snagu ovršne isprave (članak 86.).

Određuje se pravo radnika na povećanu plaću za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, te su određeni slučajevi i način određivanja visine naknade plaće (članak 87.). Načelno je zabranjeno poslodavcu da svoje potraživanje prema radniku naplati uskratim plaće ili nekog njezinog dijela, odnosno uskratim isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće, odnosno isto poslodavac može učiniti jedino uz suglasnost radnika (članak 88.). Propisana je zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću, koje se provodi sukladno posebnom propisu. (članak 89.).

XI. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA (članak 90. do 92.)

Predviđeno je da izum radnika, stvoren u radnom odnosu, pripada poslodavcu, a radniku pripada pravo na odgovarajuću nadoknadu (članak 90.). O izumu kojeg radnik stvori izvan radnog odnosa, a koji je u svezi s djelatnošću poslodavca, radnik je dužan obavijestiti poslodavca i ponuditi mu ustupanje tog izuma, na koje se ustupanje, na odgovarajući način primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu (članak 91.). Predviđeno je i pravo radnika na odgovarajuću nadoknadu ako poslodavac prihvati primijeniti tehničko unapređenje koje je predložio radnik (članak 92.).

XII. ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVCEM (članak 93. do 98.)

Uvedena je zakonska zabrana utakmice radnika s poslodavcem za vrijeme trajanja radnog odnosa (članak 93.), a predviđena je i mogućnost ugovornog proširenja te zabrane na određeno razdoblje nakon prestanka radnog odnosa (članak 94. do 98.) Zakonom je ograničena mogućnost ugovornog proširenja zabrane utakmice, radi zaštite i usklađivanja opravdanih interesa poslodavca i radnika (članak 94.).

XIII. NAKNADA ŠTETE (članak 99. do 103.)

Propisana je odgovornost radnika za štetu koju je na radu ili u svezi s radnom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokovao poslodavcu (članak 99.), kao i odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu radniku (članak 103.)

Dana je mogućnost da se za određene štetne radnje, unaprijed odredi iznos naknade štete (članak 100.) i propisana je regresna odgovornost radnika koji je štetu uzrokovao trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac (članak 101.).

Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu mogu se utvrditi uvjeti i način smanjenja ili oslobađanja radnika od dužnosti naknade štete (članak 102.).

XIV. PRESTANAK UGOVORA O RADU (članak 104. do 124.)

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik (članak 106.).

Zakon propisuje načine prestanka ugovora o radu (članak 104.) kao i obvezatnost pisanog oblika sporazuma o prestanku ugovora o radu (članak 105.), te obvezan pisani oblik otkaza ugovora o radu (članak 112.).

Zaštita radnika od otkaza se usklađuje s potrebom poslodavca da zapošljava one radnike koji su mu doista potrebni, uz osiguranje zaštite radnika od socijalno neopravdanih otkaza. Zakon određuje razloge za redoviti otkaz (članak 107.) pri kojem je obvezan otkazni rok, te za izvanredni otkaz ugovora o radu, kod kojega ta obveza otkaznog roka ne postoji (članak 108.). Tijek otkaznog roka kao i njegovo trajanje normirani su odredbom članka 113. i 114. Zakona. Propisani su neopravdani razlozi za otkaz ugovora o radu (109.), mogućnost otkazivanja ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme (članak 110.), kao i obveze poslodavca prije otkazivanja ugovora o radu (članak 111.).

Uzimajući u obzir ugovorni karakter radnog odnosa, predviđa se otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora (članak 115.), pri čemu se radniku osigurava sudska zaštita, kao i u slučaju otkaza ugovora o radu.

Sud može odrediti u slučaju nedopuštenog otkaza vraćanje radnika na posao (članak 116.), ali ako to nije u interesu radnika ili poslodavca, predviđena je mogućnost da se, uzimajući u obzir sve okolnosti slučaja, umjesto vraćanja na posao, dosudi primjerena naknada štete (članak 117.). Propisana je obveza poslodavca da se o namjeri otkazivanja

određenog ugovora o radu savjetuje s radničkim vijećem, kao i pravo radnika kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada, na otpremninu. Visina otpremnine ovisi o svakoj godini koju je radnik proveo na radu kod poslodavca, s time da se ukupan iznos ograničava, ako zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, nije drukčije određeno (članak 119.).

Posebno je predviđen institut kolektivnog otkaza, kao i posebna zaštita radnika uz sudjelovanje radničkog vijeća i nadležne javne službe zapošljavanja u tom postupku (članak 120., 121. i 122.).

Cilj ove odredbe Zakona je usklađivanje s Direktivom Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998., o usklađivanju pravnih propisa država članica o kolektivnom otkazu viška radnika, čiji je smisao usmjeren na sudjelovanje predstavnika radnika u cjelokupnom postupku kolektivnog otkazivanja u svim njegovim fazama i omogućavanje da se primjenom aktivnih mjera zapošljavanja, umanje ili spriječe posljedice otkazivanja ugovora o radu.

Propisana su posebna prava radnika upućenih na rad u inozemstvo (članak 123.), obveza poslodavca da radniku vrati isprave koje je mu je dao i primjerak objave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, kao i obveza poslodavca, da radniku na njegov zahtjev, izda potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa (članak 124.).

XV. PRAVILNICI O RADU (članak 125. do 126.)

Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika, obavezan je donijeti i objaviti pravilnik kojim uređuje određena važna pitanja iz radnih odnosa, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom (članak 125.). Prije donošenja tog pravilnika, poslodavac je dužan savjetovati se s radničkim vijećem, koje je ovlašteno od nadležnog suda zatražiti da nezakonit pravilnik o radu ili neke njegove odredbe, oglasi ništetnima (članak 126.).

XVI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA (članka 127. do 135.)

Poslodavcu je dana mogućnost da sva svoja ovlaštenja, pisanom punomoći prenese na drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu, koja je ovlaštena umjesto njega, poduzimati sve prave radnje u odnosu na radnike (članak 127.).

Propisan je način dostave odluke o otkazu ugovora o radu te odluka donesenih u postupcima zaštite prava radnika iz radnih odnosa, na koji se, ako nije uređen kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu, primjenjuju na odgovarajući način odredbe o dostavi iz propisa kojim je uređen parnični postupak (članak 128.).

Propisan je prekluzivni rok za ostvarivanje sudske zaštite prava iz radnog odnosa, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa (članak 129.), a za koja je propisan zastarni rok od tri godine, ako drugim zakonom nije propisano drukčije (članak 135.), kao i rok od osam, u kojem se radničko vijeće, sindikat, inspektor rada ili nadležna javna služba zapošljavanja moraju očitovati o zahtjevu poslodavca kada je poslodavac takvu suglasnost dužan pribaviti (članak 134.).

Uređena je zaštita dostojanstva radnika kao posebna zaštita od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja, koje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa. Definiiraju se obveze poslodavca u postupku zaštite dostojanstva radnika, kao i postupak povodom pritužbe radnika u slučaju uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, te pravo radnika da ne radi dok mu poslodavac ne osigura zaštitu (članak 130.).

Predviđena je mogućnost da stranke radnog odnosa rješavanje radnog spora povjere arbitraži odnosno mirenju (članak 132.).

Definirano je u kojim je slučajevima, u radnom sporu, teret dokazivanja na poslodavcu, a u kojim slučajevima je na radniku (članak 131.).

U cilju usklađivanja Zakona s Direktivom Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001., o približavanju prava država članica u vezi sa zaštitom prava radnika u slučaju prijenosa poduzeća, tvrtki ili dijelova poduzeća ili tvrtki, normirano je kada može doći do prenošenja ugovora o radu na novoga poslodavca, koja prava zadržava radnik čiji je ugovor prenesen, dužnosti poslodavca u slučaju prenošenja radnikovih ugovora, te primjena kolektivnog ugovora u trajanju od godine dana, a koji se na radnike primjenjivao prije promjene poslodavca (članak 133.).

Smisao ove odredbe Zakona je očuvanje kontinuiteta radnog odnosa i svih prava radnika po prenesenom ugovoru o radu, uz zabranu otkazivanja ugovora o radu zbog prijenosa ugovora, u slučaju prijenosa gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti na novog poslodavca.

XVII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU (članak 136. do 212.)

Pravo radnika na sudjelovanje u odlučivanju odnosno njihovo pravo na obavješćivanje, savjetovanje i suodlučivanje, uređeno je odredbama o radničkom vijeću (točka 1.), o skupovima radnika (točka 2.), i o predstavniku radnika u organu poslodavca (točka 3.).

U svrhu obavješćivanja, savjetovanja i suodlučivanja radnika u postupcima transnacionalnih spajanja poslodavaca koji djeluju na razini Europske unije, uređeni su postupci u odredbama o europskom radničkom vijeću (točka 4.), o predstavniku radnika u organu europskog društva (točka 5.), o sudjelovanju radnika u upravljanju europskom zadrugom (točka 6.) i o sudjelovanju radnika u odlučivanju kod poslodavca nastalog prekograničnim pripajanjem i spajanjem (točka 7.).

Radnici zaposleni kod poslodavca koji zapošljava najmanje dvadeset radnika, osim radnika zaposlenih u tijelima državne uprave, imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima (članak 136.).

Propisano je pravo radnika da na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, izaberu predstavnike koji će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa (članak 137.). Zakonom se određuje broj članova radničkog vijeća (članak 138.), te mogućnost organiziranja više radničkih vijeća kod poslodavca kod kojeg je poslovanje organizirano u više organizacijskih jedinica (članak 139.), propisuje se izborno razdoblje (članak 140.), biračko pravo (članak 141.), te način kandidiranja (članak 142.), kao i način utemeljenja izbornog odbora i njegov rad (članak 143. i 144.). Ako se bira jedan predstavnik, rezultati izbora se utvrđuju po načinu relativne većine, a ako se bira više predstavnika, primjenjuje se sustav razmjernog predstavništva (članak 146.).

Određuju se temeljna ovlaštenja radničkog vijeća (članak 147.) kao i pitanja o kojima je poslodavac dužan obavijestiti radničko vijeće (članak 148.), o kojima je obavezan savjetovati se prije donošenja odluke (članak 149.), te slučajevi u kojima odluku može donijeti samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća (članak 150.). Propisivanje iznimke pri suodlučivanju, odnosno pri donošenju odluka poslodavca uz suglasnost radničkog vijeća, postiže se jedinstveni način zaštite u slučajevima kada funkciju radničkog vijeća preuzimaju sindikalni povjerenici i to tako da oni tada ostvaruju zaštitu kao zaštićeni sindikalni povjerenici temeljem odredbe članka 236. Zakona, a ne kao članovi radničkog vijeća.

Utvrđuje se obveza radničkog vijeća da o svom radu obavještava radnike (članak 151.) te da u svrhu zaštite i promicanja prava i interesa radnika, surađuje sa sindikatima (članak 152.).

Propisan je način rada radničkog vijeća (članak 153.), te obveza poslodavca da radničkom vijeću osigura potreban prostor, osoblje, sredstva i druge uvjete za rad (članak 155.). Utvrđena je mogućnost da radničko vijeće tuži ili bude tuženo samo na temelju ovlaštenja odnosno obveza utvrđenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom (članak 154.). Zabranjuje se nejednako postupanje prema članovima radničkog vijeća (članak 156.), ali se zabranjuje i nejednako postupanje radničkog vijeća prema radnicima (članak 157.), te se propisuje dužnost članova radničkog vijeća da čuvaju poslovnu tajnu (članak 158.). Radničko vijeće može s poslodavcem sklopiti sporazum kojim se uređuju pitanja iz radnog odnosa, osim onih pitanja koja se redovito uređuju kolektivnim ugovorom, osim ako stranke kolektivnog ugovora na to ovlaste stranke sporazuma (članak 159.). Sporazumom radničkog vijeća i poslodavca se mogu proširiti ovlaštenja i broj članova radničkog vijeća (članak 160.). Sudskom odlukom se radničko vijeće može raspustiti ili se može isključiti neki njegov član, ako dođe do teškog kršenja obveza radničkog vijeća ili njegovog člana, a koje su im dane Zakonom (članak 161.).

Predviđa se obveza održavanja, najmanje dva puta godišnje, skupova radnika u cilju obavješćivanja o radu i poslovanju poslodavca (članak 162.).

Omogućava se sudjelovanje predstavnika radnika u trgovačkom društvu ili zadruzi, u kojima se sukladno posebnom propisu utemeljuje organ koji nadzire vođenje poslova (nadzorni odbor, upravni odbor ili drugo odgovarajuće tijelo), te u javnoj ustanovi, na način da jedan član organa društva ili zadruge koji nadzire vođenje poslova, odnosno jedan član organa javne ustanove (upravno vijeće odnosno drugo odgovarajuće tijelo) mora biti predstavnik radnika (članak 163.).

U svrhu osiguranja radnicima poduzeća koja posluju na razini Europske unije odnosno koja posluju u dvije ili više država članica, uređuje se pravo radnika zaposlenih kod poslodavca koji obavlja gospodarsku djelatnost na razini Europske unije kao i kod poslodavca koji je vladajućim utjecajem povezan s drugim poslodavcima na području Europske unije, ako poslodavac s vladajućim utjecajem ima sjedište u Republici Hrvatskoj, na sudjelovanje u odlučivanju putem europskog radničkog vijeća (članak 164.), te se propisuje što se smatra sudjelovanjem radnika u odlučivanju (članak 165.).

Definira se poslodavac koji obavlja gospodarsku djelatnost i povezani poslodavci na razini Europske unije (članak 166.), kao i središnja uprava (članak 167.), te se propisuje način utvrđivanja broja radnika kod poslodavca u Republici Hrvatskoj, na način da se isti utvrđuje na osnovi prosječnog broja radnika u prethodne dvije godine (članak 168.).

Normira se rad pregovaračkog odbora, odnosno utvrđuje se njegova definicija (članak 169.), broj njegovih članova (članak 170.), način imenovanja predstavnika radnika iz Republike Hrvatske u pregovarački odbor (članak 171.), kao i način suradnje središnje uprave i pregovaračkog odbora (članak 172.). Predviđa se mogućnost sudjelovanja predstavnika radnika iz država nečlanica Europske unije u radu pregovaračkog odbora (članak 173.), uvjeti za rad pregovaračkog odbora (članak 175.) te mogućnost prekida pregovora uz propisivanje obvezne dvotrećinske većine glasova svojih članova pregovaračkog odbora za donošenje takve odluke (članak 175.).

O načinu sudjelovanja radnika u odlučivanju, mogu se sporazumjeti središnja uprava i pregovarački odbor, koji mogu odlučiti o utemeljenju europskog radničkog vijeća (članak 176.), sklapanjem sporazuma (članak 177.). Pisanim sporazumom, središnja uprava i pregovarački odbor uređuju jedan ili više postupaka obavješćivanja i savjetovanja (članak 178.).

Propisuje se sastav i broj članova europskog radničkog vijeća (članak 179.), koje je dužno središnju upravu obavijestiti o imenovanju svojih članova, njihovom prebivalištu i podacima o poslodavcu kod kojeg su zaposleni (članak 180.).

Uređen je rad europskog radničkog vijeća (članak 181.) te njegova ovlaštenja (članak 182.). U slučaju pojave posebnih slučajeva koji u bitnom utječu na interese radnika, središnja uprava je dužna o tome pravovremeno obavijestiti europsko radničko vijeće odnosno odbor kojeg je ono osnovalo (članak 183.).

Mandat europskog radničkog vijeća je četiri godine, a propisuje se obveza ponovnog određivanja broja članova i sastav predstavnika radnika u europskom radničkom vijeću, ako podaci o promjenama broja radnika u državama članicama Europske unije i kod poslodavaca, podružnica ili povezanog poslodavca, upućuju na potrebu njegove promjene (članak 184.).

Osnova suradnje središnje uprave i europskog radničkog vijeća je međusobno povjerenje i obostrana korist. Članovi europskog radničkog vijeća su dužni čuvati poslovnu tajnu koju su saznali u obavljanju ovlaštenja koja su im dana Zakonom (članak 185.).

Uređena je zaštita člana europskog radničkog vijeća koji je zaposlen u Republici Hrvatskoj, kao i zaštita njegovog zamjenika, člana pregovaračkog odbora i predstavnika u okviru postupaka obavješćivanja i savjetovanja (članak 186.).

Cilj ovih odredaba Zakona je usklađivanje s Direktivom Vijeća 94/45/EZ od 22. rujna 1994. o uspostavljanju Europskog radničkog vijeća ili postupka u poduzećima koja posluju na razini Zajednice i grupacijama poduzeća koja posluju na razini Zajednice u svrhu obavješćivanja i savjetovanja s radnicima.

U cilju usklađivanja Zakona s Direktivom Vijeća 2001/86/EZ od 08. listopada 2001., o dopuni Statuta Europskog trgovačkog društva u pogledu uključenosti radnika, uređeno je pravo na sudjelovanje u odlučivanju radnika u europskom društvu u cilju osiguranja prava radnika da budu obaviješteni i savjetovani, a koja već postoje kod onih poslodavaca koji sudjeluju u osnivanju europskog društva, odnosno u cilju sprječavanja mogućnosti da osnivanje europskog društva uzrokuje nestajanje ili smanjenje tih prava radnika. Sudjelovanje radnika u odlučivanju europskim društvom je postupak obavješćivanja, savjetovanja te suodlučivanja radnika, kao i svaki drugi uređeni postupak, putem kojeg radnici mogu utjecati na odlučivanje (članak 187. i 188.).

Propisuje se način početka pregovora (članak 189.), broj i sastav pregovaračkog odbora i uvjeti za njegov rad (članak 190. i 193.), izbor predstavnika radnika iz Republike Hrvatske u pregovaračkom odboru (članak 191.), te suradnja poslodavaca koji sudjeluju u osnivanju europskog društva i pregovaračkog odbora (članak 192.).

Propisan je broj glasova potrebnih za donošenje odluke pregovaračkog odbora (članak 194.) te za donošenje odluke o nezapočinjanju ili o prekidu već započetih pregovora (članak 195.).

Postupak sudjelovanja radnika u odlučivanju u europskom društvu, pregovarački odbor i poslodavci koji sudjeluju u osnivanju europskog društva (poslodavci sudionici) uređuju pisanim sporazumom (članak 196.). Određuju se slučajevi u kojima će se primjenjivati odredbe o vijeću radnika te slučaj u kojem neće doći do primjene tih odredbi (članak 197.). Propisuje se sastav i broj članova vijeća radnika europskog društva (članak 198.), rad toga vijeća (članak 199.), te njegova ovlaštenja (članak 200.). U slučaju promjene sjedišta europskog društva, prijenosa gospodarske djelatnosti ili njezinog dijela, statusne promjene europskog društva ili zbrinjavanja viška radnika, organ koji nadzire vođenje poslova europskog društva, dužan je vijeće radnika europskog društva obavijestiti o takvim posebnim slučajevima (članak 201.). Uređuje se kada i na koji način, radnici imaju pravo na suodlučivanje u europskom društvu (članak 202.), te način utvrđivanja zastupljenosti radnika

u organu koji nadzire vođenje poslova europskog društva (članak 203.), kao i način imenovanja predstavnika radnika iz Republike Hrvatske u organu koji nadzire vođenje poslova europskog društva (članak 204.). Odgovarajućom primjenom odredbe Zakona o suradnji središnje uprave i europskog radničkog vijeća, uređuje se suradnja nadležnog organa europskog društva i vijeća radnika europskog društva (članak 205.).

Normirano je područje sudjelovanja radnika u odlučivanju u slučajevima osnivanja europske zadruge, kao oblika europske zadruge osnovane prema posebnom propisu, kako njeno osnivanje ne bi dovelo do nestanka ili smanjenja postojećeg sudjelovanja radnika u odlučivanju zaposlenih kod poslodavca koji je kao fizička ili pravna osoba osnivač, ovisno društvo ili podružnica europske zadruge (članak 206.). Pod sudjelovanjem radnika u odlučivanju u europskoj zadruzi smatra se svaki postupak, uključujući i postupak za obavješćivanje i savjetovanje te suodlučivanje, putem kojeg radnici mogu utjecati na odluke (članak 207.).

Određuje se, u odnosu na postupak sudjelovanja radnika u odlučivanju u europskoj zajednici, odgovarajuća primjena odredaba o predstavniku radnika u organu europskog društva, s propisanim izuzetkom kojim se omogućava strankama pregovora, da sporazumom mogu dogovoriti suodlučivanje radnika na način da radnici imaju pravo imenovanja ili izbora predstavnika radnika koji sudjeluju u radu opće odnosno sektorske skupštine (članak 208.).

Propisuje se da se na pregovarački postupak primjenjuje zakonodavstvo države članice u kojoj će biti sjedište europske zadruge (članak 209.).

Uređuje se primjena svih odredaba o sudjelovanju radnika u odlučivanju u europskoj zadruzi i na europsku zadrugu čiji su osnivači fizičke osobe ili jedna prava i više fizičkih osoba, a koja zapošljavaju najmanje pedeset radnika u najmanje dvije države članice Europske unije. Na sudjelovanje radnika u odlučivanju u europskoj zadruzi čiji su osnivači fizičke osobe ili jedna prava i više fizičkih osoba, a koji zapošljavaju manje od pedeset radnika ili zapošljavaju pedeset ili više radnika u samo jednoj državi članici europske unije, kao i u onoj koja ima sjedište u drugoj državi članici Europske unije, a ima ovisnog poslodavca ili podružnicu u Republici Hrvatskoj, propisuje se primjena odredbe Zakona koji regulira predstavnika radnika u organu poslodavca (članka 210.). Cilj ovih odredbi je usklađenje Zakona s Direktivom Vijeća 2003/72/EZ od 22. srpnja 2003., koja izmjenjuje i dopunjuje Statut za Europsku zadrugu s obzirom na sudjelovanje radnika u upravljanju.

U svrhu uređenja sudjelovanja radnika u odlučivanju kod poslodavca nastalog prekograničnim pripajanjem i spajanjem, definira se pojam poslodavca nastalog prekograničnim pripajanjem ili spajanjem (članak 211.), te se propisuje odgovarajuća primjena odredbi Zakona koje uređuju radničko vijeće, skupove radnika, te predstavnika radnika u organu poslodavca na takvog poslodavca, uz propisane izuzetke odnosno primjenu odredbi o predstavniku radnika u organu europskog društva na poslodavca nastalog prekograničnim pripajanjem ili spajanjem, a kod kojeg postoje propisani uvjeti (članak 212.). Cilj ovih odredbi je usklađivanje Zakona s Direktivom 2005/56/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 26. listopada 2005., o prekograničnim udruživanjima društava.

XVIII. SINDIKATI I UDRUGE POSLODAVACA (članak 213. do 239.)

Jamči se pravo na udruživanje i dobrovoljno učlanjenje u udruge i udruge više razine sindikata i poslodavaca (članak 213. i 216.). Propisana je mogućnost da udruga bude stranka kolektivnog ugovora, ali samo ako je utemeljena i registrirana u skladu s odredbama Zakona,

te joj se pruža mogućnost da u radnim sporovima kod poslodavca, pred sudom, u mirenju i arbitraži, te pred državnim tijelima, zastupa svoje članove (članak 217.).

Propisana je dobrovoljnost članstva u udruzi (članak 214.) kao i nemogućnost da djelatnost udruge bude privremeno zabranjena ili da udruga bude raspuštena odlukom izvršne vlasti (članak 215.).

Uređuje se postupak osnivanja i registracije udruga (članak 219. do 228.). Udruge su slobodne u stjecanju imovine, a nepokretna i pokretna imovina koja je nužna za održavanje sastanaka i provođenje obrazovnih djelatnosti kao i knjižnice udruga, zaštićeni su od prisilnog izvršenja (članak 229.). U slučaju podjele udruge, dijeli se i njezina imovina, razmjerno broju članova, ako statutom udruge, ugovorom ili drugim sporazumom nije drukčije određeno (članak 230.).

Zabranjuje se nadzor nad udrugom koja bi trebala zastupati suprotne interese (članak 231.), članovima se osigurava sudska zaštita u slučaju povrede njihovih članskih prava (članak 232.), jamči se sudska zaštita prava na udruživanje (članak 233.). Posebno se zabranjuju određeni oblici diskriminacije u svezi sa sindikalnom djelatnošću i članstvom (članak 234.). Sindikatima se jamči samostalnost pri imenovanju sindikalnog povjerenika odnosno sindikalnog predstavnika te o odlučivanju o načinu njihovog zastupanja kod poslodavca, uz precizno razlikovanje sindikalnih predstavnika od sindikalnih povjerenika u svezi s njihovim položajem i zaštitom (članak 235.). Osigurava se zaštita sindikalnih povjerenika za vrijeme obavljanja sindikalne dužnosti i šest mjeseci nakon njenog prestanka (članak 236.), te se propisuje dužnost poslodavca, da na zahtjev i u skladu s uputama sindikata, uz prethodno pisanu suglasnost radnika-člana sindikata, obračunava i iz plaće radnika ušteže sindikalnu članarinu i redovito je uplaćuje na račun sindikata (članak 237.).

Utvrđuju se uvjeti i postupak prestanka djelovanja udruge (članak 238.), a djelovanje udruge može se zabraniti isključivo presudom županijskoga suda (članak 239.).

XIX. KOLEKTIVNI UGOVORI (članak 240. do 255.)

Određuju se stranke kolektivnog ugovora na strani poslodavca i radnika (članak 240.), te se predviđa utemeljenje odbora sindikata za kolektivne pregovore, ako je na području za koje se sklapa kolektivni ugovor, zastupljeno više sindikata, odnosno udruga sindikata više razine, poslodavac ili više poslodavca, odnosno udruga poslodavaca ili udruga poslodavaca više razine (članak 241.).

Određuje se predmet kolektivnog ugovora (članak 242.), obveza kolektivnog pregovaranja u dobroj vjeri (članak 243.) te osobe koje kolektivni ugovor obvezuje (članak 244.).

Propisuje se obvezni pisani oblik kolektivnog ugovora (članak 245.), dužnost ispunjavanja obveza iz kolektivnog ugovora u dobroj vjeri (članak 246.), obveze postojanja punomoći za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora (članak 247.), te se predviđa mogućnost sklapanja kolektivnog ugovora na određeno ili na neodređeno vrijeme (članak 248.), kao i mogućnost produžene primjene pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru nakon isteka roka na koji je kolektivni ugovor sklopljen (članak 249.).

Predviđa se mogućnost otkaza kolektivnog ugovora (članak 250.), te dostavljanje kolektivnog ugovora ministarstvu nadležnom za poslove rada ili uredu državne uprave u županiji odnosno Gradu Zagrebu nadležnom za poslove rada, ovisno o području njegove primjene (članak 251.), koja dostava nije pretpostavka za pravni učinak samog kolektivnog ugovora. Propisana je obveza javnog objavljivanja kolektivnog ugovora, na način koji propiše ministar nadležan za poslove rada (članak 252.), mogućnost naknadnog pristupanja kolektivnom ugovoru (članak 253.), kao i mogućnost proširenja primjene kolektivnog

ugovora odlukom ministra nadležnog za poslove rada, ako za to postoji javni interes koji opravdava ujednačavanje rada radnika i uvjete poslovanja poslodavca na području za koje se kolektivni ugovor sklapa, te primjenu odredbi Zakona u slučaju da je primjena kolektivnog ugovora proširena, a nakon proširenja je došlo do njegove izmjene ili obnove (članak 254.), te se definira pravo na sudsku zaštitu prava iz kolektivnog ugovora (članak 255.).

XX. ŠTRAJK I RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA (članak 256. do 271.)

Utvrđuje se pravo sindikata ili njihovih udruga da pozovu na štrajk i provedu ga sa svrhom promicanja i zaštite gospodarskih i socijalnih interesa njegovih članova. Štrajk se ne smije najaviti prije provođenja zakonom propisanog ili sporazumom stranaka, uređenog postupka mirnog rješavanja sporova, a mora se najaviti u pisanom obliku, koja najava mora imati zakonom određeni sadržaj (članak 256.).

Propisuje se, u slučaju spora koji može dovesti do štrajka ili drugog oblika industrijske akcije, provođenje postupka mirenja (članak 257.) i rok od osam dana za okončanje tog postupka (članak 259.).

Listu miritelja utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće (članak 258.).

Stranke mogu okončati postupak mirenja sporazumom (članak 260.), a rješavanje kolektivnog radnog spora, mogu sporazumno povjeriti arbitraži (članak 261. do 263.). Propisana je mogućnost lockouta odnosno isključenja s rada, kao mogućnost isključenja radnika s rada od strane poslodavca, ali samo u odgovoru na već započeti štrajk (članak 264.).

Uređuje se način donošenja pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ili isključenja s rada (članak 265.), a radnici, zbog sudjelovanja ili organiziranja dopuštenoga štrajka, ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj od drugih radnika niti isto predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa (članak 266.). Posljedica sudjelovanja u štrajku je razmjerno umanjene plaće i dodataka na plaću (članak 267.).

Predviđa se mogućnost sudske zabrane nezakonitog štrajka, te pravo poslodavca da zahtijeva naknadu štete zbog nezakonitog štrajka (članak 268.), kao i mogućnost sudske zabrane nezakonitog isključenja s rada i pravo sindikata na naknadu štete koju su on ili radnici pretrpjeli zbog nezakonitog isključenja s rada (članak 269.).

Utvrđuje se sudska nadležnost za zabranu štrajka i isključenja s rada (članak 270.), te se propisuje uređivanje posebnim zakonom pitanja štrajka u oružanim snagama, redarstvu, državnoj upravi i javnim službama (članak 271.).

XXI. GOSPODARSKO-SOCIJALNO VIJEĆE (članak 272. do 273.)

Radi poticanja suradnje poslodavaca, sindikata i Vlade Republike Hrvatske na promicanju gospodarskog i socijalnog razvoja, te vođenja usklađene gospodarske, socijalne i razvojne politike te poticanja sklapanja i primjene kolektivnih ugovora, u skladu s koncepcijom tripartizma, propisuje se mogućnost uvođenja Gospodarsko-socijalnog vijeća kao institucionaliziranog oblika takve suradnje (članak 272.).

Predlaže se da se sastav Gospodarsko-socijalnog vijeća određuje Sporazumom o osnivanju (članak 273.).

XXII. NADZOR NAD PRIMJENOM PROPISA O RADU (članak 274. do 275.)

Upravni nadzor nad primjenom propisa o radu obavlja središnje tijelo državne uprave nadležno za poslove rada, a inspekcijski nadzor obavlja tijelo državne uprave nadležno za poslove inspekcije rada (članak 274.). Ovlaštenja inspektora rada u provođenju nadzora utvrđuju se zakonom ili na temelju zakona donesenim propisom, a provođenje inspekcijskog nadzora može zahtijevati radnik, radničko vijeće, sindikat te poslodavac (članak 275.).

XXIII. POSEBNE ODREDBE (članak 276. do 278.)

Dužnosti građana u obrani uređene su točkom 1., na način da se propisuje pravo radnika na mirovanje radnog odnosa za vrijeme vršenja dužnosti građana u obrani, njegova obveza da o namjeri nastavka rada kod istog poslodavca po završetku vršenja dužnosti građana u obrani obavijesti poslodavca, kao i prava i dužnosti poslodavca kod kojeg je radnik radio prije početka vršenja dužnosti građana u obrani (članak 276.).

Prava kandidata za zastupnike, članove skupština ili vijeća uređena su točkom 2., na način da se propisuje njihovo pravo na poseban, neplaćeni dopust za vrijeme predizborne promidžbe (članak 277.).

Točkom 3. uređuju se pitanja u svezi s radnom knjižicom, propisivanjem radne knjižice kao javne isprave te postupanjem poslodavca s radnom knjižicom (članak 278.).

XXIV. KAZNENE ODREDBE (članak 279. do 283.)

Opsežno je uređeno pitanje odgovornosti poslodavaca, sindikata i udruga sindikata više razine, te udruga poslodavaca i udruga poslodavaca više razine za prekršaje iz radnog odnosa i to putem propisivanja prekršaja i visine kazni za lakše prekršaje poslodavca (članak 278.), teže prekršaje poslodavca (članak 279.), najteže prekršaje poslodavca (članak 280.), prekršaje sindikata i udruga sindikata više razine (članak 281.) te prekršaje udruga poslodavaca i udruga poslodavaca više razine (članak 282.).

XXV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE (članak 284. do 288.)

Postupci ostvarivanja i zaštite prava radnika, koji su započeti prije stupanja na snagu ovoga Zakona, dovršit će se po odredbama zakona koji važi do stupanja na snagu ovoga Zakona, ako ovim Zakonom, određeno pravo nije za radnika povoljnije (članak 284.).

Obvezuju se poslodavci da pravilnike usklade s odredbama ovoga Zakona, u roku od šest mjeseci od dana njegovog stupanja na snagu, te se obvezuje ministar nadležan za poslove rada, da u roku od šest mjeseci od stupanja na snagu Zakona, donese pravilnike za njegovu primjenu, a do kada će se primjenjivati važeći pravilnici i Zakon o evidencijama u oblasti rada. Propisuje se prestanak važenja Pravilnika o poslovima na kojima ne smije raditi žena, te se određuje primjena Pravilnika o radnoj knjižici do dana pristupanja Republike Hrvatske u punopravno članstvo Europskoj uniji (članak 285.).

Danom pristupanja Republike Hrvatske u punopravno članstvo Europskoj uniji, radna knjižica prestaje biti javna isprava i neće se više izdavati. Propisan je način postupanja poslodavca s radnom knjižicom i vraćanja radne knjižice radniku (članak 286.).

Propisuje se prestanak važenja Zakona o radu (NN br. 38/95, 54/95, 65/95, 102/98, 17/01, 82/01, 114/03, 123/03, 142/03 i 30/04, 68/05-Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske) stupanjem na snagu ovoga Zakona, te prestanak važenja Zakona o evidencijama u

oblasti rada, stupanjem na snagu Pravilnika kojim će ministar urediti sadržaj i način vođenja evidencije o radnicima zaposlenim kod poslodavca (članak 287.).

Uređuje stupanje na snagu Zakona osmog dana od dana objave u „Narodnim novinama“, osim točke 4., 5., 6. i 7. glave XVII. Zakona, te članka 280. stavka 1. podstavka 34. do 48. Zakona, koji će stupiti na snagu danom pristupanja Republike Hrvatske u punopravno članstvo Europskoj uniji.