

**PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU,
S KONAČNIM PRIJEDLOGOM ZAKONA**

I. USTAVNA OSNOVA ZA DONOŠENJE ZAKONA

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

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

Važeći Zakon o radu donesen je 4. prosinca 2009. godine i objavljen je u „Narodnim novinama“ broj 149/09, od 15. prosinca 2009. godine, te je neznatno izmijenjen i dopunjen Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o radu koji je donesen 20. svibnja 2011., a objavljen u „Narodnim novinama“, broj 61/11 od 3. lipnja 2011., te Zakonom o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje koji je donesen 13. srpnja 2012. godine, a objavljen u „Narodnim novinama“, broj 82/12 od 20. srpnja 2012. godine.

U cilju postizanja potpunog usklađivanja nacionalnog radnog zakonodavstva s pravnom stečevinom Europske unije, Zakon o radu iz 2009. godine je usklađen 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 (SL L 254, 30.9.1994, str. 64–72), sukladno kojoj se, danom pristupanja Republike Hrvatske Europskoj Uniji, otvara mogućnost sudjelovanja radnika u odlučivanju kod poslodavaca koji posluju na razini Europske unije putem europskog radničkog vijeća ili drugih postupaka obavješćivanja i savjetovanja radnika o pitanjima transnacionalnog karaktera. Člankom 301. Zakona o radu utvrđeno je da poglavlje 4. glave XVII. Zakona o radu (od članka 164. do 190.) stupa na snagu danom pristupanja Republike Hrvatske Europskoj uniji.

U svibnju 2009. godine Europski parlament i Vijeće 2009. godine usvojili su revidiranu Direktivu 2009/38/EZ od 6. svibnja 2009. o uspostavi Europskog radničkog vijeća ili uvođenju postupka obavješćivanja i savjetovanja s radnicima kod poslodavaca ili povezanih poslodavaca na području Zajednice (SL L 122, 16.5.2009, str. 28–44), u cilju poboljšanja prava radnika na obavješćivanje i savjetovanje u multinacionalnim kompanijama o pitanjima transnacionalnog karaktera.

Struktura revidirane Direktive 2009/38/EZ u usporedbi s Direktivom 94/45/EZ ostala je nepromijenjena, te se u odnosu na ostvarenje prava radnika na obavješćivanje i savjetovanje prednost i dalje daje sporazumu stranaka na razini poduzeća o načinu uređenja prava radnika na obavješćivanje i savjetovanje.

Revidiranom Direktivom 2009/38/EZ, izmijenjene su i dopunjene odredbe Direktive 94/45/EZ na način da se:

- utvrdila definicija postupka obavješćivanja, te dopunila definicija postupka savjetovanja;
- ograničila nadležnost europskog radničkog vijeća o pitanjima transnacionalnog karaktera, na način da su jasnije definirani kriteriji prema kojima se određuje transnacionalni karakter pitanja o kojima se sa europskim radničkim vijećem provodi postupak obavješćivanja i savjetovanja;
- uvela poveznica između postupaka savjetovanja na nacionalnoj i transnacionalnoj razini;

- jasnije definirala uloga radničkih predstavnika te priznala uloga sindikata kao predstavnika radnika u postupcima pregovora o osnivanju europskog radničkog vijeća;
- utvrdilo pravo članova europskog radničkog vijeća i užeg odbora na edukaciju uz pravo na naknadu plaće za vrijeme trajanja edukacije;
- jasnije definirala odgovornost uprava poslodavaca ili povezanih poslodavaca za dostavu informacija predstavnicima radnika, a koje su potrebne za početak pregovora o osnivanju europskog radničkog vijeća;
- uvrstila odredba o prilagodbi sporazuma o osnivanju europskog radničkog vijeća u slučaju promjene strukture poslodavca ili povezanog poslodavca, te nastavku primjene važećih sporazuma o osnivanju europskog radničkog vijeća ili uvođenju drugih postupaka obavješćivanja i savjetovanja kod poslodavca ili povezanih poslodavaca koji posluju na razini EU-a;
- jasnije definiralo pravo europskog radničkog vijeća na kolektivno zastupanje radnika kod poslodavca ili povezanih poslodavaca koji posluju na razini EU-a;
- jasnije utvrdila integracija i povezanost Direktive 2009/38/EZ sa drugim direktivama koje uređuju područje obavješćivanja i savjetovanja radnika.

Države članice bile su dužne do 6. lipnja 2011. godine uskladiti nacionalno zakonodavstvo s Direktivom 2009/38/EZ, s kojim datumom je Direktiva 94/45/EZ prestala važiti. U kontekstu pristupanja Republike Hrvatske Europskoj uniji, potrebno je uskladiti odredbe Zakona o radu u cilju usklađivanja sa revidiranom Direktivom 2009/38/EZ.

Sukladno postavljenim ciljevima revidirane Direktive, izmjenama i dopunama Zakona osigurat će se učinkovitost provedbe postupaka obavješćivanja i savjetovanja na transnacionalnoj razini, olakšati osnivanje novih europskih radničkih vijeća te osigurati pravna sigurnost u osnivanju i radu europskih radničkih vijeća. Izmjene i dopune Zakona slijede zahtjeve revidirane Direktive, a prijedlog izmjena prvenstveno se odnosi na poboljšanje učinkovitosti načina uređenja postupaka obavješćivanja i savjetovanja s radnicima na transnacionalnoj razini.

Uzimajući u obzir izmjene i dopune, koje u to područje unosi Direktiva 2009/38/EZ, Zakon jasno određuje kriterije prema kojima se utvrđuje transnacionalni karakter pitanja o kojima se provodi obavješćivanje i savjetovanje radnika kod poslodavaca ili povezanih poslodavaca koji posluju na razini EU-a. Do usvajanja nove Direktive postojale su dvojbe, što se smatra transnacionalnim pitanjem, pa se stoga Zakonom jasno propisuje da se transnacionalnim pitanjem smatraju ona pitanja koja se odnose na poslodavca ili povezane poslodavce, ili na barem dva poslodavca, podružnice ili povezana poslodavca u dvije države članice.

Po uzoru na Direktivu 2002/14/EZ¹ kojom se uređuje postupak obavješćivanja i savjetovanja na nacionalnoj razini, te na Direktivu Vijeća 2001/86/EZ kojom se nadopunjuje Statut Europskog društva (SE) u odnosu na uređenje načina sudjelovanja radnika u odlučivanju u europskom društvu² i Direktivu Vijeća 2003/72/EZ kojom se nadopunjuje Statut europske zadruge (SCE)³, uvodi se definicija obavješćivanja, koja obuhvaća obavješćivanje predstavnika radnika od strane središnje uprave ili druge odgovarajuće razine uprave kako bi im se omogućilo upoznavanje sa potrebnim informacijama. Obavijest se daje u vrijeme, u

¹ Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community - Joint declaration of the European Parliament, the Council and the Commission on employee representation *SL L 80, 23.3.2002., str. 29–34*

² Council Directive 2001/86/EC of 8 October 2001 supplementing the Statute for a European company with regard to the involvement of employees *SL L 294, 10.11.2001., str. 22–32*

³ Council Directive 2003/72/EC of 22 July 2003 supplementing the Statute for a European Cooperative Society with regard to the involvement of employees *SL L 207, 18.8.2003., str. 25–36*

sadržaju i na način koji omogućava predstavnicima radnika procjenu mogućeg utjecaja i, gdje je to prikladno, pripremu za moguće savjetovanje s upravom poslodavca ili povezanog poslodavca. Osim toga, jasnije je utvrđena definicija savjetovanja na način da se Zakonom jasno utvrđuje da se postupak savjetovanja mora provesti u vrijeme, sadržaju i na način koji omogućava predstavnicima radnika da na temelju dobivenih informacija, ne dovodeći u pitanje ovlasti uprave, u razumnom roku iznesu svoje mišljenje o predloženim mjerama, o kojima se provodi savjetovanje, koje bi se moglo uzeti u obzir od strane poslodavca ili povezanog poslodavca koji djeluju u državama članicama prilikom donošenja odluke.

Nadalje, Zakonom je ujedno izmijenjena odgovornost u odnosu na prikupljanje i dostavu podataka potrebnih za početak pregovora o osnivanju europskih radničkih vijeća, stoga prikupljanje i dostava informacija više nije samo isključiva odgovornost središnje uprave, već i uprava svih poslodavaca.

Direktiva 2009/38/EZ je izmijenjena i usklađena s drugim novijim direktivama u području obavješćivanja i savjetovanja na razini Europske unije i Europskog ekonomskog prostora u odnosu na način utvrđivanja broja posebnog pregovaračkog tijela koji sa središnjom upravom pregovara o sporazumu o načinu uređenja postupaka obavješćivanja i savjetovanja na transnacionalnoj razini te u odnosu na utvrđenje broja članova europskog radničkog vijeća. Po uzoru na direktive kojom se uređuju radničko sudjelovanje u upravljanju Europskog društva i Europske zadruge Zakon također predviđa da radnici iz svake države članice imaju pravo na jedno mjesto u posebnom pregovaračkom tijelu ili u europskom radničkom vijeću na svakih započelih 10% od ukupnog broja radnika koji su zaposleni kod poslodavaca koji posluju na razini Unije.

Odredbe o sastavu i funkcioniranju posebnog pregovaračkog odbora dodatno su dopunjene i sa obvezom na obavješćivanje nadležnih europskih radničkih organizacija i poslodavaca o članovima posebnih pregovaračkih tijela i početku pregovora. Posebni pregovarački odbor ima pravo sastati se prije i nakon sastanka sa središnjom upravom bez nazočnosti predstavnika središnje uprave. Među stručnjacima koje pregovarački odbor može zatražiti stručnu pomoć su izrijekom navedeni predstavnici sindikata na razini Europske unije.

U odnosu na sporazum središnje uprave i posebnog pregovaračkog odbora Zakonom je utvrđena obveza postizanja ravnomjerne zastupljenosti radnika u europskom radničkom vijeću, u odnosu na određene kategorije radnika i njihov spol.

Slijedom odredbi Direktive 2009/38/EZ Zakonom je omogućeno dodatno povezivanje europskog radničkog vijeća sa postupcima sudjelovanja radnika u odlučivanju na nacionalnoj razini, detaljnije su uređene odredbe koje se odnose na moguće osnivanje užeg odbora europskog radničkog vijeća, te je jasnije propisan datum početka stupanja na snagu sporazuma, postupka promjene ili prestanka sporazuma, u slučajevima u kojima je potrebno obnoviti pregovore o sporazumu, te postupak pregovora o novom sporazumu.

Zakon o radu ujedno se usklađuje sa zahtjevima Direktive 2009/38/EZ u odnosu na postupanje u slučaju statusnih promjena kod poslodavca ili povezanih poslodavaca, ako sporazum ili sporazumi ne sadrže rješenja za dodatno prilagođavanje sporazuma novonastalim okolnostima u društvu. U ovom slučaju se na inicijativu središnje uprave ili na zahtjev najmanje sto zaposlenika započinju pregovori o novom sporazumu o informiranju i savjetovanju radnika, a sastav pregovaračkog odbora utvrđuje se na način da ga čine najmanje tri člana postojećeg europskog radničkog vijeća i članovi pregovaračkog odbora koji se utvrđuje na Zakonom propisani način. U međuvremenu, postojeća Europska radnička vijeća nastavljaju svoj rad.

Izmjene se također odnose i na supsidijarna pravila, odnosno odredbe Zakona kojima se uređuje osnivanje europskog radničkog vijeća na temelju Zakona. Izmjene se odnose na izmjenu načina utvrđivanja sastava europskog radničkog vijeća, prilagođavanje definicije savjetovanja i obavješćivanja, dopunu odredbi o osnivanju užeg odbora europskog radničkog vijeća, te dopunu odredbi o sastavu europskog radničkog vijeća.

Zakonom je uvedena obveza europskog radničkog vijeća da o postupku obavješćivanja i savjetovanja obavijesti predstavnike radnika na nacionalnoj razini, odnosno ako tih predstavnika nema onda sve radnike. Članovi europskog radničkog vijeća ujedno imaju pravo na edukaciju uz naknadu plaće.

Nadalje, uvažavajući okolnost da su pojedine odredbe Zakona o radu u primjeni izazivale određene dvojbe kao i praktične poteškoće pri organiziranju poslovnih procesa poslodavaca određenih djelatnosti, Vlada Republike Hrvatske predložila je socijalnim partnerima izmjenu odredbi Zakona kojima se uređuju sljedeći instituti: zamjenski odmor u slučajevima iz članka 3. stavka 4. i članka 53. stavka 2. Zakona, rad na određeno vrijeme, agencije za privremeno zapošljavanje, ograničenje broja prekovremenih sati na mjesečnoj razini, probni rad te kolektivni višak radnika. Navedenim odredbama želi se unaprijediti učinkovitost, pa time i konkurentnost poslovanja, uz puno poštivanje ciljeva direktiva koje se odnose na ta pitanja te praksom Suda Europske unije.

Naime, kada je riječ o korištenju zamjenskog odmora u slučaju korištenja iznimaka od primjene odredbi o trajanju rada noćnog radnika, dnevnom i tjednom odmoru, u slučajevima propisanim člankom 3. stavkom 4. Zakona, prema važećem Zakonu, korištenje zamjenskog dnevnog i tjednog odmora u trajanju jednakom propuštenim satima odmora, moralo se osigurati u prije početka slijedećeg razdoblja rada za dnevni odmor, odnosno u svakom razdoblju od dva tjedna za zamjenski tjedni odmor. Navedenu odredbu Zakona bilo je potrebno izmijeniti sukladno presudi Suda pravde EU u predmetu C- 151/02 Jaeger (para: 92-94)⁴, u kojoj je Sud zauzeo stav da se korištenje zamjenskog odmora u smislu članka 17. stavka 2. i 3. Direktive 93/104, mora omogućiti odmah nakon razdoblja rada zbog kojeg je radnik koristio odmor u kraćem trajanju od Zakonom predviđenog trajanja, kako bi se spriječio pretjerani umor radnika uzrokovan dugotrajnim uzastopnim razdobljima rada. Zaštita prava radnika koji mogu biti obuhvaćeni propisanim iznimkama o dnevnom i tjednom odmoru i dodatno je osigurana, na način da se takve iznimke mogu urediti samo kolektivnim ugovorom.

Nadalje, Zakonom se smanjuje najmanji broj sati neprekidnog trajanja dnevnog odmora, sa deset na osam sati, u cilju horizontalnog usklađivanja navedene odredbe s izmjenom odredbe članka 53. stavka 2. Zakona. Naime, zbog činjenice da se u djelatnostima poljoprivrede, turizma i ugostiteljstva pojavio problem u organizaciji rada, koja zahtjeva rad radnika u dva navrata tijekom dana, a zbog Zakonom propisanog najkraćeg trajanja odmora od deset sati, rad se nije mogao organizirati tijekom dva navrata tijekom dana. Stoga se, za punoljetne radnike koji rade na sezonskim poslovima, a koji se obavljaju u dva navrata tijekom radnog dana, omogućuje iznimka u odnosu na propisani dnevni odmor.

Pri tome valja naglasiti da je zaštita radnika i u tom slučaju osigurana s obzirom da će radnik tada imati pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje osam uzastopnih sati, a korištenje zamjenskog dnevnog odmora mora se radniku omogućiti odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg je koristio kraći dnevni odmor. Socijalni partneri ujedno su se sporazumjeli da će se tijekom ove kalendarske godine posebna pažnja posvetiti primjeni i nadzoru u primjeni spomenutih dviju odredbi.

⁴ C-151/02 Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger (2003) ECR I-08389

S obzirom da je u proteklih nekoliko godina, pretežiti oblik novog zapošljavanja zaključivanje ugovora o radu na određeno vrijeme i kratkog trajanja, zbog čega ubrzano raste i broj uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme između istih ugovornih strana (poslodavca i radnika), ovim prijedlogom se predlaže ograničiti sklapanje uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme.

To stoga što su Direktivom Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme zaključenog od strane ETUC-a, UNICEA-a i CEEP-a⁵, ugovori o radu na određeno vrijeme propisani kao iznimka od pravila o zapošljavanju na neodređeno vrijeme. U cilju sprječavanja zlouporaba u korištenju takvog oblika zapošljavanja, Zakonom se propisuje obveza poslodavca da pri zaključivanju svakog slijedećeg uzastopnog ugovora o radu na određeno vrijeme, u tom ugovoru odnosno pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, navede objektivne razloge kojima opravdava novo zaključivanje ugovora o radu na određeno vrijeme. Pri tome se, postojanje objektivnih razloga, kao i ograničenje ukupnog trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme na tri godine, veže samo uz uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme, ali ne i uz prvi ugovor o radu na određeno vrijeme. Na taj način će se omogućiti poslodavcima zapošljavanje radnika na određeno vrijeme u trajanju dužem od tri godine, a istovremeno će takvom radniku biti dodatno ojačana sigurnost, jer se u tom razdoblju neće zaključivati novi uzastopni ugovori o radu na određeno vrijeme kraćeg trajanja. Naime, osnovi cilj Direktive 1999/70 nije ograničavanje u zapošljavanju radnika na određeno vrijeme, u slučajevima kada doista postoji potreba za radom radnika u ograničenom trajanju, već sprječavanje zlouporaba u uzastopnom korištenju takvog oblika zapošljavanja, koje za posljedicu ima nesigurnost radnika uzrokovanu velikim brojem ugovora o radu na određeno vrijeme kratkog trajanja u određenom vremenskom razdoblju.

Zakon o radu valjalo je uskladiti i sa Direktivom 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu putem agencija za privremeno zapošljavanje⁶, na način da se izrijekom zabranjuje agenciji za privremeno zapošljavanje naplaćivanje bilo kakvih naknada od radnika za njegovo ustupanje korisniku, a osobito ne naknadu u slučaju sklapanja ugovora o radu između ustupljenog radnika i korisnika. Pri tome je Zakonom omogućeno agencijama da uz poslove ustupanja obavljaju i djelatnosti u vezi sa zapošljavanjem. Poslove ustupanja radnika agencija ne može obavljati prije upisa u odgovarajuću evidenciju ministarstva, a Agenciji koja nije upisana u evidenciju ministarstva, inspektor rada će zabraniti obavljanje poslova ustupanja. U cilju praćenja rada agencija i sprječavanja mogućih zlouporaba u poštivanju prava radnika zaposlenih u agenciji, Zakonom se ujedno uvodi obveza agencija da ministarstvu nadležnom za rad dostavljaju statističke podatke o obavljanju poslova ustupanja. Sadržaj, način i rokovi dostave statističkih podataka propisat će se pravilnikom.

Kao i u slučaju uređenja instituta agencija za privremeno zapošljavanje na gore opisani način, socijalni partneri postigli su sporazum u odnosu na ukidanje mjesečnog ograničena broja prekovremenih sati, dok se i dalje zadržavaju ograničenja broja prekovremenih sati na tjednoj i godišnjoj razini.

Socijalni partneri ujedno su postigli sporazum o potrebi preciznijeg uređenja instituta probnog rada, s obzirom da je postojeća sudska praksa rigidno tumačila razloge otkazivanja radniku tijekom probnog rada, odnosno poslodavac je bio dužan otkaz ugovora o radu tijekom probnog rada obrazlagati jednim od razloga predviđenima člankom 107. Zakona o radu. Stoga se ovim Zakonom, odgovarajućom izmjenom pravnog instituta probnog rada, predlaže da se

⁵ Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP SL L 175/43 10.07.1999.

⁶ Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work, SL L 327, 5.12.2008, str. 9–14

neuspjeh probnog rada uvede kao posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu, na koji se ne primjenjuju odredbe Zakona o otkazu ugovora o radu, osim obveze da isti bude u pisanom obliku, obrazložen i dostavljen radniku.

Zakonom se ujedno predlaže redefiniranje instituta kolektivnog viška radnika i jednostavniji i jasniji postupak savjetovanja pri izradi programa zbrinjavanja viška radnika. Naime, prema važećim odredbama Zakona o radu, kolektivni višak radnika postoji u slučaju ako će kod poslodavca u roku od devedeset dana prestati ugovori o radu dvadesetorici radnika, neovisno o načinu njihovog prestanka. Takva definicija kolektivnog viška radnika dovodila je do zaključka da su svi načini prestanka ugovora o radu relevantni za izračun broja viška radnika. Međutim, sukladno Direktivi Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakona država članica u odnosu na kolektivni višak zaposlenika⁷, kolektivni višak radnika podrazumijeva prestanak potrebe za radom radnika iz svih razloga koji će na strani poslodavca, bez obzira ovise li o njegovoj volji i ne, dovesti do prestanka potrebe za radom najmanje dvadeset radnika, ako će poslovno uvjetovanim otkazom otkazati ugovore o radu najmanje petorici radnika.

Kolektivni višak radnika izračunava se u odnosu na prestanke ugovora o radu na prijedlog poslodavca, a koji se ne odnose na osobu radnika. Takvi prestanci ugovora odnose se ne samo u slučaju prestanka ugovora o radu na prijedlog poslodavca, već jednako tako i one prestanke ugovora o radu koji su posljedica okolnosti koji ne ovise o volji poslodavca. U hrvatskom radnom zakonodavstvu, ove vrste prestanka ugovora o radu propisane su putem instituta poslovno uvjetovanog otkaza te sporazuma kojeg na temelju prijedloga poslodavca prihvaća i radnik.

U višak radnika ubrajaju se radnici kojima će radni odnos prestati poslovno uvjetovanim otkazom te sporazumom poslodavca i radnika na prijedlog poslodavca.

Poslodavac koji će utvrditi višak, dužan se na način propisanim Zakonom, savjetovati s radničkim vijećem. Savjetovanje s radničkim vijećem se provodi u cilju postizanja sporazuma, pravodobno i na način propisanim ovim Zakonom.

Nadalje, procedura zbrinjavanja viška radnika je pojednostavljena, te djelomično izmijenjena. Poslodavac će biti dužan provesti savjetovanje s predstavnicima radnika (radničkim vijećem) o najavi postojanja kolektivnog viška radnika, te o istome izvijestiti službu zapošljavanja. Ukida se obveza nadležne službe zapošljavanja da se očituje na dostavljen program zbrinjavanja viška radnika, te se skraćuje rok na koji služba može odgoditi primjenu programa zbrinjavanja viška radnika sa devedeset, na trideset dana.

Uzimajući u obzir da će danom pristupanja Republike Hrvatske u Europsku uniju prestati važiti radna knjižica, te potrebu da se podaci o radniku i nadalje vode u elektronskom obliku, propisuje se obveza vođenja elektronske evidencije o podacima radnika, te ovlašćuje ministar da pravilnikom propiše sadržaj, način vođenja i razmjenu tih podataka o radnicima između tijela s javnim ovlastima. Ujedno se ovim Zakonom uređuje način postupanja s radnim knjižicama.

⁷ Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies, SL L 225, 12.8.1998, p. 16–21

III. OCJENA I IZVORI SREDSTAVA POTREBNIH ZA PROVEDBU PREDLOŽENOG ZAKONA

Za provedbu ovoga Zakona nije potrebno osigurati dodatna sredstva u državnom proračunu Republike Hrvatske, budući da Zakon nema utjecaj na njegove rashode.

IV. PRIJEDLOG DONOŠENJA ZAKONA PO HITNOM POSTUPKU

S obzirom da se predmetni Zakon usklađuje s propisima Europske unije, ocjenjuje se da postoje osobito opravdani razlozi za donošenje ovog Zakona po hitnom postupku u smislu odredbe članka 161. (Narodne novine broj 6/02, 41/02, 91/03, 58/04, 39/08, 86/08 i 81/12) Poslovnika Hrvatskog sabora.

V. TEKST KONAČNOG PRIJEDLOGA ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU S OBRAZLOŽENJEM

KONAČNI PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU

Članak 1.

Ovaj Zakon sadrži odredbe koje su usklađene s aktima Europske unije, odnosno sa:

- Direktivom 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 04. studenoga 2003. o određenim aspektima organizacije radnog vremena (SL. L. 299, 18. 11. 2003., str. 9-19),
- Direktivom 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu putem agencija za privremeno zapošljavanje (SL. L. 327, 05. 12. 2008., str. 9-14),
- Direktivom Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme zaključenog od strane ETUC-a, UNICEA-a i CEEP-a (SL. L. 175, 10. 07. 1999., str. 43-48),
- Direktivom Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakona država članica u odnosu na kolektivni višak zaposlenika (SL. L. 225, 12. 08. 1998., str. 16-21),
- Direktivom 2009/38/EZ Europskog parlamenta i Vijeća o uspostavljanju europskog radničkog vijeća ili postupaka u poduzećima koja posluju na razini Zajednice i grupacijama poduzeća koje posluju na razini Zajednice u svrhu obavješćivanja i savjetovanja s radnicima (SL. L. 122, 16. 05. 2009., str. 28-44).

Članak 2.

U Zakonu o radu („Narodne novine“, broj 149/09, 61/11 i 82/12), u članku 3., stavak 5., mijenja se i glasi:

„(5) Kolektivnim ugovorom iz stavka 4. ovoga članka kojim se osigurava odgovarajući zamjenski odmor u trajanju jednakom propuštenim satima odmora, radniku se ne može odrediti dnevni odmor u neprekidnom trajanju kraćem od osam sati dnevno, niti tjedni odmor u neprekidnom trajanju kraćem od dvadeset sati.“

Iza stavka 5., dodaje se stavak 6., koji glasi:

„(6) Radniku se mora omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog ili tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg je koristio kraći dnevni, odnosno tjedni odmor.“

Članak 3.

Članak 10., mijenja se i glasi:

„ (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme koje je određeno rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

(2) Ako je ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka sklopljen u trajanju dužem od tri godine, poslodavac s istim radnikom ne može sklopiti sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme.

(3) Ako je ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka sklopljen u trajanju kraćem od tri godine, ukupno trajanje sklopljenih ugovora o radu iz stavka 1. i 4. ovoga članka ne može biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

(4) Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti svaki sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme, samo ako za to postoji objektivni razlog koji u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi iz članka 12. stavka 3. ovoga Zakona mora biti naveden.

(5) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

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

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

Članak 4.

Članak 24., mijenja se i glasi:

„(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 privremeno obavljanje poslova.

(2) Agencija može obavljati poslove ustupanja radnika korisnicima pod uvjetom da je registrirana prema posebnom propisu i upisana u evidenciju ministarstva nadležnog za poslove rada (u daljnjem tekstu: ministarstvo).

(3) Uz poslove iz stavka 1. ovoga članka, agencija može obavljati i djelatnosti u svezi sa zapošljavanjem, pod uvjetom da za to posjeduje odgovarajuću dozvolu prema posebnom propisu.

(4) Poslove iz stavka 1. ovoga članka, agencija ne može obavljati prije upisa u odgovarajuću evidenciju ministarstva.

(5) Agenciji koja nije upisana u evidenciju ministarstva, inspektor rada će zabraniti obavljanje poslova iz stavka 1. ovoga članka.

(6) Pri obavljanju poslova iz stavka 1. ovoga članka, agencija radniku ne smije naplatiti naknadu za njegovo ustupanje korisniku odnosno naknadu u slučaju sklapanja ugovora o radu između ustupljenog radnika i korisnika.

(7) Agencija je dužna ministarstvu dostavljati statističke podatke o obavljanju poslova iz stavka 1. ovoga članka.

(8) Ministar će pravilnikom propisati sadržaj, način i rok dostave podataka iz stavka 7. ovoga članka.

(9) Agenciji koja ne dostavi podatke u sadržaju, načinu i rokovima propisanim pravilnikom iz stavka 8. ovoga članka, inspektor rada će naložiti dostavu tih podataka i odrediti rok koji ne može biti duži od osam dana.“

Članak 5.

Naslov iznad članka 27., i članak 27. stavak 1., mijenjaju se i glase:

„Otkaz ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova

(1) Na otkazivanje ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova, ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o zbrinjavanju viška radnika."

Članak 6.

U članku 35., iza stavka 2., dodaju se stavci 3. i 4. , koji glase:

„3) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

4) Na otkaz iz stavka 3. ovoga članka, ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o otkazu ugovora o radu, osim članka 112. ovoga Zakona.“

Dosadašnji stavak 3., koji postaje stavak 5., mijenja se i glasi:

„5) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.“

Članak 7.

U članku 45., stavak 2., mijenja se i glasi:

„(2) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje.“

Članak 8.

U članku 51., dodaje se stavak 8., koji glasi:

„(8) Ministar će pravilnikom propisati sadržaj, način i rokove zdravstvenih pregleda iz stavka 3. ovoga članka.“

Članak 9.

Članak 53., mijenja se i glasi:

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

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

(3) Radniku iz stavka 2. ovoga članka mora se omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg je koristio kraći dnevni odmor.“

Članak 10.

Naslov iznad članka 120. i članak 120., mijenjaju se i glase:

„Kolektivni višak radnika

Članak 120.

(1) Poslodavac koji u razdoblju od devedeset dana namjerava utvrditi prestanak potrebe za radom najmanje dvadeset radnika, od kojih će poslovno uvjetovanim otkazom otkazati ugovore o radu najmanje petorici radnika, dužan je pravodobno i na način propisanim ovim Zakonom, savjetovati se s radničkim vijećem radi postizanja sporazuma s ciljem otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika.

(2) U višak radnika iz stavka 1. ovoga članka ubrajaju se radnici kojima će radni odnos prestati poslovno uvjetovanim otkazom ugovora o radu i sporazumom poslodavca i radnika na prijedlog poslodavca.

(3) Poslodavac je dužan, u cilju provođenja obveze savjetovanja iz stavka 1. ovoga članka, radničkom vijeću u pisanom obliku dostaviti odgovarajuće podatke o razlozima zbog kojih će prestati potreba za radom radnika, broju ukupno zaposlenih radnika, broju, zvanju i radnim mjestima radnika za čijim će radom prestati potreba, kriterijima izbora radnika za čijim radom će prestati potreba, roku u kojem će prestati potreba za radom radnika te iznosu i načinu obračuna otpremnina i drugih davanja radnicima.

(4) O provedenom savjetovanju iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan obavijestiti nadležnu javnu službu zapošljavanja i dostaviti joj podatke iz stavka 3. ovoga članka, podatke o trajanju savjetovanja s radničkim vijećem, rezultatima i zaključcima provedenog savjetovanja, te priložiti pisano očitovanje radničkog vijeća, ako mu je isto dostavljeno.

(5) Povezani poslodavac s vladajućim utjecajem ne može donijeti odluku koja će za posljedicu imati utvrđivanje kolektivnog viška radnika, ako povezani poslodavac pod njegovim vladajućim utjecajem, o namjeravanoj odluci prethodno ne provede savjetovanje iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 11.

Članak 121., mijenja se i glasi:

„(1) Poslodavac koji će i nakon provedenog savjetovanja utvrditi višak radnika u smislu odredbe članka 120. stavka 1. ovoga Zakona, dužan je izraditi program zbrinjavanja viška radnika.

(2) Program zbrinjavanja viška radnika, osim podataka iz članka 120. stavka 4. Zakona, mora sadržavati i:

1) mogućnost promjena u tehnologiji i organizaciji rada u cilju zbrinjavanja viška radnika,

- 2) mogućnost zapošljavanja radnika na drugim poslovima,
- 3) mogućnost pronalazaženja zaposlenja kod drugog poslodavca,
- 4) mogućnost rada u nepunom radnom vremenu,
- 5) mogućnost prekvalifikacije ili dokvalifikacije radnika.“

Članak 12.

Članak 122., mijenja se i glasi:

„(1) Program zbrinjavanja viška radnika poslodavac je dužan dostaviti radničkom vijeću i nadležnoj javnoj službi zapošljavanja.

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

(3) 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.

(4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, nadležna javna služba zapošljavanja može naložiti odgodu provođenja otkazivanja svim ili pojedinim radnicima za koje je izrađen program zbrinjavanja viška radnika za najduže trideset dana, ako za to postoje opravdani važni gospodarski ili socijalni razlozi, ili ako će u odgođenom razdoblju na radnika primijeniti mjere aktivne politike zapošljavanja.“

Članak 13.

U članku 164. stavku 1., iza riječi „savjetovanja“, umjesto zareza stavlja se točka, a riječi:

„o pitanjima koja se odnose na poslove poslodavca, odnosno povezanih poslodavaca, a koja bi mogla imati učinak na gospodarska i socijalna prava i interese radnika u najmanje dvije države članice.“, brišu se.

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

„(2) Postupci obavješćivanja i savjetovanja iz stavka 1. ovoga članka o pitanjima koja se odnose na poslovanje poslodavca, odnosno povezanih poslodavaca, ili na najmanje dva poslodavca ili njihove podružnice ili grupe s poslovnim nastanom u dvije države članice, utvrđuju se i provode na način kojim se osigurava učinkovitost obavješćivanja i savjetovanja te donošenja odluka.“

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

Članak 14.

Članak 166., mijenja se i glasi:

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

(2) Obavješćivanje iz stavka 1. ovoga članka je obavješćivanje predstavnika radnika od strane središnje uprave ili druge odgovarajuće razine uprave o potrebnim informacijama, u vrijeme, u sadržaju i na način koje omogućuju predstavnicima radnika da izvrše procjenu mogućeg utjecaja te da se pripreme za moguće savjetovanje s upravom poslodavca ili povezanog poslodavca.

(3) Savjetovanje iz stavka 1. ovoga članka obuhvaća razmjenu stajališta i uspostavu dijaloga predstavnika radnika i središnje uprave ili druge odgovarajuće razine uprave, u vremenu, sadržaju i na način koji omogućava predstavnicima radnika da na temelju dobivenih informacija, u razumnom roku, iznesu svoje mišljenje o predmetu o kojem se provodi postupak savjetovanja, koje će se razmotriti od strane poslodavca ili povezanog poslodavca koji djeluju u državama članicama, ne dovodeći pri tome u pitanje ovlasti uprave.

(4) Radnici sudjeluju u odlučivanju putem europskog radničkog vijeća osnovanog sporazumom ili putem jednog ili više postupaka obavješćivanja i savjetovanja uređenog sporazumom, odnosno putem europskog radničkog vijeća osnovanog na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom.“

Članak 15.

Članak 170., mijenja se i glasi:

„(1) Središnja uprava odnosno uprava svakog od povezanih poslodavaca dužna je pribaviti i dostaviti podatke potrebne za početak pregovora o osnivanju europskog radničkog vijeća ili uspostavi postupaka obavješćivanja i savjetovanja.

(2) Podaci iz stavka 1. ovoga članka osobito se odnose na podatke o ukupnom broju radnika i broju radnika u pojedinim državama članicama, poslodavcima i njihovim podružnicama te o strukturi poslodavaca iz članka 167. stavka 1. i 3. ovoga Zakona.

(3) Broj radnika kod poslodavaca, u smislu odredbi točke 4. ove glave Zakona, utvrđuje se na osnovi prosječnog broja radnika zaposlenih kod tih poslodavaca u prethodne dvije godine.“

Članak 16.

Članak 173., mijenja se i glasi:

„Pregovarački odbor čine predstavnici radnika iz pojedine države članice, a njegov broj članova razmjeran je broju radnika zaposlenih kod poslodavca ili povezanih poslodavaca u toj državi članici, na način da radnici iz svake države članice imaju pravo na jednog predstavnika na svakih započelih deset posto od ukupnog broja radnika zaposlenih kod poslodavaca iz članka 167. stavka 1. i 3. ovoga Zakona u svim državama zajedno.“

Članak 17.

U članku 175., stavak 4., mijenja se i glasi:

„(4) Središnja uprava će podatke iz stavka 3. ovoga članka dostaviti odgovarajućim udrugama poslodavaca i sindikata koji djeluju na razini Europske unije, te upravi poslodavca ili podružnice, koja je o tome dužna obavijestiti radničko vijeće odnosno predstavnike sindikata koji kod njega djeluju.“

Članak 18.

Članak 178., mijenja se i glasi:

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

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

(3) Pregovarački odbor ima pravo, prije i nakon sastanka sa središnjom upravom, sastati se bez nazočnosti predstavnika središnje uprave, za što mu je središnja uprava dužna osigurati potrebna sredstva i mogućnost komunikacije.

(4) Pregovarački odbor može o pitanjima iz svog djelokruga zatražiti mišljenje odnosno stručnu pomoć stručnjaka, koji se može imenovati iz reda predstavnika reprezentativnih udruga sindikata koji djeluju na razini Europske unije, a koji mogu, na zahtjev pregovaračkog odbora, prisustvovati sastancima pregovaračkog odbora i središnje uprave kao savjetnici.

(5) Središnja uprava snosi troškove jednog stručnjaka iz stavka 4. ovoga članka.

(6) Za obveze središnje uprave iz ovoga članka, solidarno odgovara i poslodavac iz članka 171. ovoga Zakona.“

Članak 19.

Članak 180., mijenja se i glasi:

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

(2) Kod povezanih poslodavaca iz članka 167. stavka 2. ovoga Zakona, europsko radničko vijeće utemeljuje se na razini svih povezanih poslodavaca, osim ako sporazumom iz stavka 1. ovoga članka, nije drukčije uređeno.

(3) 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 176. ovoga Zakona,

2) sastavu i broju članova europskog radničkog vijeća, trajanju njegovog mandata i raspodjeli mjesta kako bi se uvijek kada je to moguće, osigurala ravnomjerna zastupljenost radnika svih organizacijskih jedinica, skupina radnika i spola,

3) ovlaštenjima i dužnostima europskog radničkog vijeća, postupcima obavješćivanja

i savjetovanja s europskim radničkim vijećem i predstavnicima radnika na nacionalnoj razini,
4) mjestu održavanja, učestalosti i trajanju sastanaka europskog radničkog vijeća,
5) sastavu, načinu imenovanja, ovlaštenjima i načinu postupanja odbora, ako je osnovan u okviru europskog radničkog vijeća,
6) sredstvima koja je potrebno osigurati za rad europskog radničkog vijeća,
7) datumu stupanja na snagu sporazuma, roku na koji je sporazum sklopljen, postupku izmjena i dopuna ili raskida sporazuma te uvjetima i postupku ponovnog pregovaranja o sporazumu, što uključuje, kada je to potrebno i slučaj strukturnih promjena kod poslodavca, odnosno poslodavaca iz članka 167. stavka 1., odnosno 3. ovoga Zakona,
8) izmjenama i dopunama sporazuma u slučaju izvanrednih okolnosti koje u znatnoj mjeri utječu na interese radnika.“
(4) Na određivanje članova europskog radničkog vijeća iz Republike Hrvatske primjenjuje se odredba članka 174. ovoga Zakona.“

Članak 20.

Iza članka 180., dodaje se naslov i članak 180. a, koji glase:

„ Statusne promjene poslodavca

180. a

(1) U slučaju kada kod poslodavaca iz članka 167. stavka 1. ili 3. ovoga Zakona nastupe statusne promjene kao što je spajanje, pripajanje, odnosno razdvajanje, središnja uprava će pokrenuti pregovore iz članka 167. ovoga Zakona na vlastitu inicijativu, odnosno na pisani zahtjev najmanje sto radnika ili njihovih predstavnika zaposlenih kod najmanje dva poslodavca ili podružnica u najmanje dvije države članice, ako u važećem sporazumu ne postoje odredbe o načinu i postupku prilagodbe europskog radničkog vijeća nastaloj promjeni ili ako o tome postoji proturječje između odredbi dvaju ili više primjenjivih sporazuma.

(2) Osim članova imenovanih ili izabranih temeljem članka 173. ovoga Zakona, članovi pregovaračkog odbora su i najmanje tri člana postojećeg europskog radničkog vijeća ili svakog od postojećih europskih radničkih vijeća.

(3) Tijekom trajanja pregovora, postojeće europsko radničko vijeće će nastaviti svoj rad u skladu s važećim sporazumom između europskog radničkog vijeća i središnje uprave, a najduže do sklapanja novog sporazuma, odnosno do isteka mandata tog europskog radničkog vijeća.

(4) Sklapanjem novog sporazuma o europskom radničkom vijeću, odnosno sporazuma o postupcima obavješćivanja i savjetovanja, prethodno sklopljen sporazum prestaje važiti, a članovima europskog radničkog vijeća iz stavka 3. ovoga članka prestaje mandat.“

Članak 21.

Članak 183., mijenja se i glasi:

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

(2) Članovi europskog radničkog vijeća biraju se, odnosno imenuju razmjerno broju radnika zaposlenih kod poslodavca, odnosno poslodavaca iz članka 167. stavka 1. odnosno stavka 3. ovoga Zakona u svakoj državi članici, na način da radnici iz svake države članice imaju pravo na jednog predstavnika na svakih započelih deset posto radnika od ukupnog broja radnika zaposlenih kod poslodavaca iz članka 167. stavka 1. i 3. ovoga Zakona u svim državama članicama u trenutku kada je dana informacija o broju radnika iz članka 171. ovoga Zakona.

(3) Na predstavnike radnika iz Republike Hrvatske u europsko radničko vijeće, na odgovarajući se način primjenjuju odredbe članka 174. ovoga Zakona.“

Članak 22.

U članku 185., stavci 3. i 4., mijenjaju se i glase:

„(3) Europsko radničko vijeće za koordinaciju svojih aktivnosti, od svojih članova bira uži odbor koji se sastoji od najviše pet članova, a koji mora imati uvjete za redovito obavljanje svojih dužnosti.

(4) Odbor iz stavka 3. ovoga članka zamjenjuje europsko radničko vijeće u slučajevima predviđenim ovim Zakonom, a način svog rada utvrđuje poslovnikom.“

Članak 23.

U članku 186., stavak 1., mijenja se i glasi:

„(1) Europsko radničko vijeće 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.“

Iza stavka 3., dodaje se stavak 4., koji glasi:

„(4) Savjetovanje iz stavka 2. ovoga članka provodi se na način da se predstavnicima radnika omogući sastanak sa središnjom upravom kako bi dobili obrazložen odgovor, odnosno obrazloženje na svako iznijeto pitanje, odnosno mišljenje.“

Dosadašnji stavak 4., postaje stavak 5.

Članak 24.

Iza članka 189., dodaje se naslov i članak 189. a, koji glase:

„Uvjeti za rad europskog radničkog vijeća

189. a

(1) Članovima europskog radničkog vijeća moraju se osigurati uvjeti potrebni za ostvarivanje prava koja europskom radničkom vijeću pripadaju temeljem ovoga Zakona, kako bi kolektivno zastupali interese radnika zaposlenih kod poslodavca, odnosno poslodavaca iz članka 167. stavka 1. odnosno stavka 3. ovoga Zakona.

(2) Članovi pregovaračkog odbora i članovi europskog radničkog vijeća imaju pravo na izobrazbu uz naknadu plaće, ako je to potrebno za ispunjavanje njihovih predstavničkih dužnosti na međunarodnoj razini.“

Članak 25.

Iza članka 291., dodaje se naslov i članak 291. a., koji glase:

„Elektronski zapis podataka o radniku

291. a

(1) Tijelo nadležno za vođenje podataka o osiguranicima prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju, dužno je u okviru elektronske baze podataka o osiguranicima, voditi elektronske zapise s podacima osiguranika koji to svojstvo imaju po osnovi radnog odnosa.

(2) Poslodavac je dužan tijelu iz stavka 1. ovoga članka, u elektronsku bazu podataka dostaviti podatke o radniku s kojim je zaključio ugovor o radu, kao i sve promjene podataka do kojih dođe tijekom trajanja radnog odnosa, u roku od osam dana od dana početka rada odnosno nastale promjene.

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

Članak 26.

U članku 292. stavku 1., iza podstavka 6., dodaje se podstavak 7., koji glasi:

„7) ako u propisanom sadržaju, načinu i roku, ministarstvu ne dostavi statističke podatke o obavljanju poslova ustupanja radnika (članak 24. stavak 7. i 8.),“

Dosadašnji podstavci 7. i 8., postaju podstavci 8. i 9.

Članak 27.

U članku 293. stavku 1., podstavak 1., mijenja se i glasi:

„1) ako s radnikom s kojim je sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju dužem od tri godine sklopi sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme ili ako s istim radnikom sklopi svaki sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme za koje ne postoji objektivan razlog ili ako u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi iz članka 12. stavka 3. ovoga Zakona ne navede objektivan razlog za njegovo sklapanje ili ako sklopi svaki sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme za neprekinuto razdoblje duže od tri godine,

osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekog drugog objektivnog razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom (članak 10. stavak 2., 3. i 4.),“

Podstavak 25., mijenja se i glasi:

„25) ako provede otkazivanje radnicima za koje je izrađen program zbrinjavanja viška radnika prije isteka roka od trideset dana od dana dostave programa nadležnoj javnoj službi zapošljavanja ili prije isteka roka na koji je nadležna javna služba zapošljavanja odgodila provođenje otkazivanja (članak 122. stavak 3. i 4.),“

Iza podstavka 55., dodaje se podstavak 56., koji glasi:

„56) ako tijelu nadležnom za vođenje podataka o osiguranicima prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju, na način, u sadržaju i u roku ne dostavi u elektronsku bazu podatke o radniku (članak 291. a stavak 2.).“

Članak 28.

U članku 294. stavku 1., podstavak 14., mijenja se i glasi:

„14) ako obavlja poslove ustupanja radnika korisniku prije upisa u odgovarajuću evidenciju ministarstva ili pri obavljanju poslova ustupanja, radniku naplati naknadu za njegovo ustupanje korisniku odnosno naknadu u slučaju sklapanja ugovora o radu između ustupljenog radnika i korisnika (članak 24. stavak 4. i 6.),“

Podstavak 20., mijenja se i glasi:

„20) ako prekovremeni rad pojedinog radnika traje duže od sto osamdeset sati godišnje (članak 45. stavak 2.),“

Članak 29.

U članku 299., stavci 4. i 6., brišu se, a iza stavka 5., koji postaje stavak 4., dodaju se novi stavci 5., 6. i 7., koji glase:

„(5) Poslodavac, koji u roku iz stavka 2. ovoga članka, nije u mogućnosti radniku vratiti radnu knjižicu, dužan je radnu knjižicu dostaviti područnom uredu tijela nadležnog za vođenje podataka o osiguranicima prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju, prema mjestu prebivališta radnika, a ako je prebivalište radnika nepoznato, središnjoj službi tijela nadležnog za vođenje podataka o osiguranicima.

(6) Svi postupci izdavanja radne knjižice, upisa podataka u radnu knjižicu i zamjene radne knjižice, koji do dana pristupanja Republike Hrvatske Europskoj uniji, nisu konačno i

pravomoćno dovršeni, obustavit će se po službenoj dužnosti, a radna knjižica vratiti radniku na način i u roku propisanim ovim člankom.

(7) Uredi državne uprave u županijama, odnosno uredu grada Zagreba nadležnom za poslove rada će u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovoga Zakona, sve radne knjižice koje su pohranjene u tim uredima dostaviti tijelu iz stavka 5. ovoga članka, kao i radne knjižice iz stavka 6. ovoga članka, koje nisu u mogućnosti vratiti radniku.“

Članak 30.

Ministar nadležan za rad će, u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovoga Zakona, donijeti pravilnik iz članka 4. stavka 8., pravilnik iz članka 8. i pravilnik iz članka 25. ovoga Zakona.

Članak 31.

(1) Odredba članka 3. ovoga Zakona primjenjuje se na svaki slijedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen nakon stupanja na snagu ovoga Zakona.

(2) Agencije za privremeno zapošljavanje koje su do dana stupanja na snagu ovoga Zakona upisane u odgovarajuću evidenciju ministarstva, nastavljaju obavljanje poslova ustupanja radnika po propisima po kojima su upisani u evidenciju.

(3) Odredbe članka 10., 11. i 12. ovoga Zakona ne primjenjuju se za postupke savjetovanja o zbrinjavanju viška radnika, izrade programa zbrinjavanja viška radnika i obavješćivanju o programu zbrinjavanja viška radnika, koji su pokrenuti prije stupanja na snagu ovoga Zakona, ako je izrađen program zbrinjavanja viška radnika dostavljen nadležnoj javnoj službi zapošljavanja prije stupanja na snagu ovoga Zakona.

(4) Postupci iz stavka 3. ovoga članka, dovršit će se po propisima koji su bili na snazi do stupanja na snagu ovoga Zakona.

(5) U elektronsku bazu podataka iz članka 25. stavka 2. ovoga Zakona, tijelo nadležno za vođenje podataka o osiguranicima koji to svojstvo imaju po osnovi radnog odnosa, dužno je u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu pravilnika iz članka 291.a stavka 3. ovoga Zakona, unijeti sve postojeće podatke o radnicima.

Članak 32.

Ovaj Zakon stupa na snagu osmoga dana od dana objave u Narodnim novinama, osim članaka 13. do 25. ovoga Zakona, koji stupaju na snagu danom pristupanja Republike Hrvatske Europskoj uniji.

O b r a z l o ž e n j e

Uz članak 1.

Člankom 1. navode se svi akti Europske unije s kojima se usklađuje Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu, a sukladno točki V. Odluke o instrumentima za usklađivanje zakonodavstva Republike Hrvatske s pravnom stečevinom Europske unije („Narodne novine“, broj 93/11).

Uz članak 2.

Ovim člankom Zakon o radu se usklađuje sa presudom Suda pravde Europske unije u predmetu C-151/02 Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger (2003) ECR I-08389 u kojoj je Sud zauzeo pravno tumačenje u odnosu na članak 17. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 04. studenoga 2003. o određenim aspektima organizacije radnog vremena, odnosno da se u slučaju korištenja iznimki u pogledu trajanja odmora, radniku mora osigurati odgovarajući zamjenski odmor u trajanju jednakom propuštenim satima odmora, i to odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg je koristio kraći dnevni, odnosno tjedni odmor. S obzirom na potrebu horizontalnog usklađivanja ove odredbe s člankom 53. Zakona o radu, radniku se ne može odrediti dnevni odmor u neprekidnom trajanju kraćem od osam sati dnevno.

Uz članak 3.

Propisuje se da je zasnivanje radnog odnosa na određeno vrijeme iznimka od pravila o zasnivanju radnog odnosa na neodređeno vrijeme. Nadalje, u cilju sprječavanja zlouporaba u korištenju takvog oblika zapošljavanja, Zakonom se propisuje obveza poslodavca da pri zaključivanju svakog slijedećeg uzastopnog ugovora o radu na određeno vrijeme, u ugovor o radu odnosno pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu navede razloge kojima opravdava novo zaključivanje ugovora o radu na određeno vrijeme. Pri tome se, postojanje objektivnih razloga, kao i ograničenje ukupnog trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme na tri godine, vezuje samo uz uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme, a ne i uz prvi ugovor o radu na određeno vrijeme.

Uz članak 4.

Odredba se u potpunosti usklađuje s Direktivom 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu putem agencija za privremeno zapošljavanje, na način da se izrijekom zabranjuje agenciji za privremeno zapošljavanje da radniku naplaćuje bilo kakvu naknadu za njegovo ustupanje korisniku odnosno naknadu u slučaju sklapanja ugovora o radu između ustupljenog radnika i korisnika. Agencijama se omogućuje da uz poslove ustupanja obavljaju i djelatnosti u svezi sa zapošljavanjem. Navedene poslove agencija ne može obavljati prije upisa u odgovarajuću evidenciju ministarstva, a Agenciji koja nije upisana u evidenciju ministarstva, inspektor rada će zabraniti obavljanje poslova ustupanja. U cilju praćenja rada agencija i sprječavanja mogućih zlouporaba u poštivanju prava radnika zaposlenih u agenciji, Zakonom se ujedno uvodi obveza agencija da ministarstvu nadležnom za rad dostavljaju statističke podatke o obavljanju poslova. Sadržaj, način i rokovi dostave statističkih podataka propisat će se pravilnikom.

Uz članak 5.

S obzirom na terminološku neujednačenost odredbi kojima se regulira institut agencija za privremeno zapošljavanje, valjalo je izmijeniti odredbu članka 27., na način da se umjesto "obavljanja privremenih poslova" propiše da se ustupanje vrši za privremeno obavljanje poslova. Time je jasno propisano da se radnik može ustupati za obavljanje, ne privremenih poslova, već za privremeno obavljanje poslova.

Uz članak 6.

Uređuje se probni rad na način da se propisuje da nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu, te se u slučaju otkazivanja ugovora o radu kojim je ugovoren probni rad, isključuje primjena odredaba Zakona otkazu ugovora o radu, osim obveze da isti bude u pisanom obliku, obrazložen i dostavljen radniku.

Uz članak 7.

Sukladno dogovoru socijalnih partnera, ovom odredbom ukida se mjesečno ograničenje broja prekovremenih sati.

Uz članak 8.

Propisuje se obveza ministra nadležnog za rad, da pravilnikom propiše sadržaj, način i rokove zdravstvenih pregleda noćnih radnika.

Uz članak 9.

Zbog problema koji nastaju u organizaciji rada u djelatnosti turizma i poljoprivrede, a koji su uzrokovani propisanim najkraćim trajanjem dnevnog odmora od deset sati u slučajevima kada radnik nije u mogućnosti koristiti puni dnevni odmor, ovom odredbom se smanjuje granica najkraćeg neprekidnog trajanja dnevnog odmora na osam sati, ali samo za punoljetne radnike koji rade na sezonskim poslovima, a koji se obavljaju u više navrata tijekom radnog dana. Pri tome se sukladno presudi Suda pravde EU u predmetu *Jaeger* utvrđuje obveza poslodavca da u tom slučaju radniku osigura korištenje zamjenskog odmora u trajanju jednakom propuštenim satima dnevnog odmora odmah, po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg je koristio kraći dnevni odmor, osigurati korištenje zamjenskog dnevnog odmora u trajanju jednakom propuštenim satima dnevnog odmora.

Uz članak 10.

Propisuje se obveza savjetovanja poslodavca s radničkim vijećem ako je utvrdio višak od najmanje dvadeset radnika, za čijim radom će u razdoblju od devedeset dana prestati potreba, ako će poslovno uvjetovanim otkazom otkazati ugovore o radu najmanje petorici radnika. Savjetovanje s radničkim vijećem se provodi pravodobno i na način propisanim ovim Zakonom radi postizanja sporazuma, s ciljem otklanjanja ili smanjivanja potrebe za prestankom rada radnika.

Kolektivni višak radnika uređuje se s obzirom na definiciju kolektivnog viška radnika iz relevantne Direktive, prema kojoj kolektivni višak radnika podrazumijeva prestanak potrebe za radom radnika iz svih razloga koji na strani poslodavca, bez obzira ovise li o njegovoj volji i ne, dovode do prestanka potrebe za radom tih radnika.

Navedenu odredbu bilo je potrebno uskladiti s odredbom članka 2. stavka 4. Direktive 98/59/EC, te presudom Suda pravde EU u predmetu C-44/08 *Akavan Eritysisaloven Keskusliitto and Others* (2009) ECR I-08163. Slijedom navedenog, Zakonom se propisuje da povezani poslodavac s vladajućim utjecajem ne može donijeti odluku koja će za posljedicu imati utvrđivanje viška radnika, ako povezani poslodavac pod njegovim vladajućim utjecajem, o namjeravanoj odluci prethodno ne provede savjetovanje iz stavka 1. ovoga članka.

O najavi viška radnika te o provedenom savjetovanju poslodavac će biti dužan o svemu obavijestiti nadležnu javnu službu zapošljavanja. U višak radnika ubrajaju se radnici kojima će radni odnos prestati poslovno uvjetovanim otkazom ili sporazumom poslodavca i radnika.

O najavi viška radnika te o provedenom savjetovanju s radničkim vijećem, poslodavac je dužan obavijestiti nadležnu javnu službu zapošljavanja i dostaviti joj potrebne podatke, kao i podatke o trajanju savjetovanja s radničkim vijećem, rezultatima i zaključcima provedenog savjetovanja, te joj dostaviti pisano očitovanje radničkog vijeća ako mu je dostavljeno.

Uz članak 11.

Propisuje se obveza poslodavca da izradi program zbrinjavanja viška radnika, te njegov sadržaj.

Uz članak 12.

Propisuje se postupak i obveza savjetovanja poslodavca s predstavnicima radnika o programu zbrinjavanja viška radnika. Radničko vijeće može nadležnoj javnoj službi zapošljavanja i poslodavcu uputiti svoje primjedbe i prijedloge o dostavljenom programu zbrinjavanja viška radnika.

Odredbom se ujedno skraćuje rok u kojem nadležna javna služba zapošljavanja može naložiti odgodu provođenja otkazivanja svim ili pojedinim radnicima za koje je izrađen program zbrinjavanja viška radnika, s devedeset na trideset dana, ako za to postoje opravdani važni gospodarski ili socijalni razlozi, ili ako će u odgođenom razdoblju na radnika primijeniti mjere aktivne politike zapošljavanja.

Uz članak 13.

Prenosi se odredba članka 1. točka 2. Direktive 2009/38/EZ. Utvrđuje se obveza osiguravanja učinkovitosti provedbe postupaka obavješćivanja i savjetovanja. Stavkom 2., definiraju se pitanja transnacionalnog karaktera o kojima se provodi postupak obavješćivanja i savjetovanja.

Uz članak 14.

Definira se postupak obavješćivanja, te se dopunjuje definicija postupka savjetovanja.

Uz članak 15.

Utvrđuje se obveza prikupljanja i dostave informacija ne samo za središnju upravu, već i za uprave svakog od povezanih poslodavaca. Nadalje, proširuje se lista podataka koji se trebaju dostaviti predstavnicima radnika odnosno radnicima na način da se moraju dostaviti svi

podaci koji su potrebni za početak pregovora, a ne samo oni koji su do sada bili izrijekom spomenuti.

Uz članak 16.

Mijenja se način utvrđivanja sastava pregovaračkog odbora sukladno članku 5. točka 2b) Direktive 2009/38/EZ.

Uz članak 17.

Utvrđuje se obveza obavješćivanja socijalnih partnera na razini EU-a o sastavu pregovaračkog odbora i početku pregovora o osnivanju europskog radničkog vijeća.

Uz članak 18.

Usklađivanje sa člankom 5. točkom 4. stavkom 2. Direktive 2009/38/EZ, kojom je izrijekom utvrđeno pravo pregovaračkog odbora da prije i nakon sastanka sa središnjom upravom održi samostalni sastanak. Odredba se ujedno usklađuje sa člankom 5. točkom 4. stavkom 3. Direktive 2009/38/EZ, kojom je izrijekom priznato pravo socijalnih partnera na razini EU-a da sudjeluju na sastancima na kojima se pregovara o osnivanju europskog radničkog vijeća, a sve u kontekstu točke 27. Uvodnog dijela Direktive 2009/38/EZ.

Uz članak 19.

Usklađivanje sa člankom 6. točkom 2b) Direktive 2009/38/EZ, kojom se propisuje obveza uravnotežene zastupljenosti radnika u odnosu na određene kriterije. Odredba se ujedno usklađuje sa člankom 6. točkom 2c) Direktive kojom se propisuje povezanost obavješćivanja i savjetovanja na nacionalnoj i transnacionalnoj razini. S obzirom da je takva odredba u obveznom dijelu Direktive 2009/38/EZ, znači da se obvezuju stranke sporazuma o osnivanju europskog radničkog vijeća da sporazumom reguliraju način na koji će se povezati transnacionalna i nacionalna razina u odnosu na postupak obavješćivanja i savjetovanja. Nadalje, prema odredbama Direktive 94/45/EZ mogućnost osnivanja užeg odbora bila je predviđena samo u supsidijarnim pravilima Direktive, dok je sada ta mogućnost uvedena i u obvezatni dio Direktive 2009/38/EZ, pa je stoga potrebno dopuniti članak ovom odredbom. U tome smislu ova odredba se usklađuje sa člankom 6. točkom 2 e) i g) Direktive 2009/38/EZ.

Uz članak 20.

Utvrđuje se postupanje u slučaju statusnih promjena u društvu ili povezanim društvima, ako sporazum ili sporazumi ne sadrže rješenja za dodatno prilagođavanje sporazuma novonastalim okolnostima u društvu. U ovom slučaju se na inicijativu središnje uprave ili na zahtjev najmanje sto zaposlenika započinju pregovori o novom sporazumu o informiranju i savjetovanju radnika, a sastav pregovaračkog odbora utvrđuje se na način da ga čine najmanje tri člana postojećeg europskog radničkog vijeća i članovi pregovaračkog odbora koji se utvrđuje na Zakonom propisani način. U međuvremenu, postojeće europsko radničko vijeće nastavlja svoj rad.

Uz članak 21.

Odredba se usklađuje točkom 1d) Supsidijarnih pravila Direktive 2009/38/EZ, kojom je izmijenjen način utvrđivanja sastava europskog radničkog vijeća kada se ono osniva temeljem odredbi Zakona o radu.

Uz članak 22.

Odredba se usklađuje sa točkom 1 d) Supsidijarnih pravila Direktive 2009/38/EZ. Naime, novom Direktivom je propisana obveza osnivanja užeg odbora u slučaju kada se europsko radničko vijeće osniva temeljem supsidijarnih pravila, tj. temeljem odredbi ZOR-a, što je prema Direktivi 94/45/EZ bilo predviđeno samo kao mogućnost.

Uz članak 23.

Utvrđuju se pitanja o kojima se provodi postupak obavješćivanja i savjetovanja s europskom radničkim vijećem, odnosno da se postupci obavješćivanja i savjetovanja provode o pitanjima transnacionalnog karaktera. Odredbom se ujedno dopunjuje definicija postupka savjetovanja.

Uz članak 24.

Zakon se usklađuje sa člankom 10. točkom 1., 2. i 4. Direktive 2009/38/EZ, koje se odnose na ulogu europskog radničkog vijeća, koje prema Direktivi 2009/38/EZ kolektivno zastupa interese radnika, a za ostvarenje tih prava ima pravo na odgovarajuća sredstva. Osim toga, uvedena je obveza europskog radničkog vijeća da o postupku obavješćivanja i savjetovanja obavijesti predstavnike radnika na nacionalnoj razini, odnosno ako tih predstavnika nema, onda sve radnike. Članovi europskog radničkog vijeća ujedno imaju pravo na edukaciju uz naknadu plaće.

Uz članak 25.

Budući da danom pristupanja Republike Hrvatske Europskoj uniji prestaju važiti odredbe o radnoj knjižici, ovom se odredbom propisuje obveza vođenja elektronske baze podataka o radnicima.

Uz članak 26.

Utvrđuje se prekršajna odredba u vezi izmjene članka 24. Zakona o radu, u odnosu na novo propisanu obvezu agencija o dostavi statističkih podataka ministarstvu, te izmjene u odnosu na obvezu dostave podataka u elektronsku evidenciju o radnicima iz članka 25. Zakona.

Uz članak 27.

Propisuje se izmjena prekršajne odredbe vezane uz institut ugovora o radu na određeno vrijeme kao i u odnosu na kolektivno otkazivanje te uz obvezu da nadležnom tijelu dostavi u elektronsku bazu podatke o radniku.

Uz članak 28.

Propisuje se izmjena prekršajne odredbe vezane uz institut ustupanja radnika, uz ograničenje trajanja prekovremenog rada.

Uz članak 29.

Izmjenom članka vezanog uz ukidanje instituta radne knjižice i vraćanje istih radnicima rješava se problem onih radnih knjižica, koje iz bilo kojeg razloga ne bi mogle biti vraćene radniku, na način da se iste dostave tijelu nadležnom za vođenje elektronskih podataka o radniku iz razloga što će se one moći koristiti u postupcima eventualnog ostvarivanja prava u mirovinskom sustavu.

Uz članak 30.

Propisuje se obveza ministra da u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovoga Zakona, donese pravilnik iz članka 4. stavka 8., pravilnik iz članka 8., te pravilnik iz članka 25. stavka 3. ovoga Zakona.

Uz članak 31.

Propisuju se prijelaze i završne odredbe u odnosu na primjenu izmijenjenih odredbi o ugovoru o radu na određeno vrijeme, agencijama za privremeno zapošljavanje, kolektivnom višku radnika i izradi programa zbrinjavanja viška radnika te vođenja elektronskog zapisa podataka o radniku.

Uz članak 32.

Propisuje se datum stupanja na snagu Zakona.

VI. ODREDBE ZAKONA O RADU KOJE SE MIJENJAJU

Ograničenja u primjeni

Članak 3.

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

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

(3) Na radnika koji je kao rukovodeće osoblje statutom, društvenim ugovorom, izjavom o osnivanju ili drugim pravilima poslodavca ovlašten voditi poslove poslodavca i 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, ako su s poslodavcem ugovorili samostalnost u njihovom određivanju.

(4) Ako posebnim propisom nije drukčije uređeno, kolektivnim ugovorom mogu se za punoljetne radnike urediti iznimke od primjene odredbi o trajanju rada noćnog radnika, dnevnom i tjednom odmoru, pod uvjetom da je tim ugovorom radniku osiguran zamjenski odmor u skladu sa stavkom 5. ovoga članka, 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, kada obavljanje poslova zahtijeva stalnu prisutnost;

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

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

– radu radnika u lukama i zračnim lukama,

– uslugama izravno vezanim uz tisak, radio, televiziju, kinematografiju, poštu i elektroničku komunikaciju, hitnu pomoć, vatrogastvo i civilnu zaštitu,

– proizvodnji, prijenosu i distribuciji plina, vode, električne energije, skupljanju i odvozu kućnoga otpada i pogonima za spaljivanje,

– industriji u kojoj se rad ne može prekidati zbog tehnoloških razloga,

– djelatnosti istraživanja i razvoja,

– djelatnosti prijevoza putnika u javnom gradskom prijevozu;

4) ako se radi o djelatnosti s izraženom promjenom intenziteta aktivnosti, a osobito u:

– poljoprivredi,

– turizmu,

– poštanskim uslugama,

5) ako se radi o radu radnika u djelatnosti željezničkog prometa, čiji rad nije neprekidan već se obavlja po potrebi, koji radno vrijeme provodi u vlaku ili čiji je rad vezan uz vozni red;

6) u slučaju više sile te nastupa izvanrednih i nepredvidivih okolnosti i događaja.

(5) Ugovorom iz stavka 4. ovoga članka kojim se osigurava odgovarajući zamjenski odmor u trajanju jednakom propuštenim satima odmora, radniku se ne može odrediti dnevni odmor u neprekidnom trajanju kraćem od deset sati dnevno, niti tjedni odmor u neprekidnom

trajanju kraćem od dvadeset sati, pri čemu se tom radniku korištenje dnevnog zamjenskog odmora mora osigurati prije početka sljedećeg razdoblja rada, a korištenje tjednog zamjenskog odmora u svakom razdoblju od dva tjedna.

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 iz stavka 1. ovoga članka, na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine.

(3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka, ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati duže od tri godine, samo ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

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

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

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 posebnom propisu 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.

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.

Ugovaranje i trajanje probnog 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.

Prekovremeni rad

Članak 45.

(1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke 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, radnu sposobnost i sigurnost 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.

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 zdravstvenog 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.

Dnevni odmor

Članak 53.

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

(2) Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, punoljetni radnik koji radi na sezonskim poslovima ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje deset sati neprekidno, pod uvjetom da se tom radniku u svakom razdoblju od osam dana osigura zamjenski dnevni odmor, u trajanju jednakom propuštenim satima odmora iz stavka 1. ovoga članka.

Savjetovanje o zbrinjavanju viška radnika

Članak 120.

(1) Poslodavac koji utvrdi višak od najmanje dvadeset radnika i kojima će neovisno o načinu prestanka ugovora o radu, u razdoblju od devedeset dana prestati ugovori o radu, dužan je na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, ako će poslovno uvjetovanim otkazom otkazati ugovore o radu najmanje petorici radnika, savjetovati se s radničkim vijećem u cilju otklanjanja potrebe za otkazivanjem.

(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 ukupno zaposlenih radnika, broju, dobi, spolu, zvanju i radnom mjestu radnika koji bi mogli biti višak, odnosno koji će 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 uključivanja radnika u programe aktivne politike zapošljavanja.

(3) Program zbrinjavanja viška radnika, osim podataka iz članka 120. stavka 2. ovoga Zakona, mora sadržavati i:

1) mogućnost promjena u tehnologiji i organizaciji rada u cilju zbrinjavanja viška radnika,

2) mogućnost zapošljavanja radnika na drugim poslovima,

3) mogućnost pronalaženja zaposlenja kod drugog poslodavca,

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.

(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 aktivne politike zapošljavanja.

Pravo radnika na sudjelovanje u odlučivanju

Članak 164.

(1) Radnici zaposleni kod poslodavca koji obavlja gospodarsku djelatnost na razini Europske unije, te kod povezanih poslodavaca koji obavljaju gospodarsku djelatnost na razini Europske unije, imaju pravo sudjelovati u odlučivanju putem europskog radničkog vijeća ili putem jednog ili više postupaka obavješćivanja i savjetovanja, o pitanjima koja se odnose na poslovanje poslodavca, odnosno povezanih poslodavaca, a koja bi mogla imati učinak na gospodarska i socijalna prava i interese radnika u najmanje dvije države članice.

(2) Države članice, u smislu odredbi poglavlja 4. ove glave Zakona, su države članice Europske unije i države koje su stranke Ugovora o europskom gospodarskom prostoru (u daljnjem tekstu: države članice).

(3) Gospodarsku djelatnost na razini Europske unije obavlja poslodavac, odnosno povezani poslodavci koji ispunjavaju uvjete iz članka 167. ovoga Zakona.

Sudjelovanje radnika u odlučivanju

Članak 166.

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

(3) Radnici sudjeluju u odlučivanju putem europskog radničkog vijeća osnovanog sporazumom ili putem jednog ili više postupaka obavješćivanja i savjetovanja uređenog sporazumom, odnosno putem europskog radničkog vijeća osnovanog na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom.

Utvrđivanje broja radnika

Članak 170.

(1) Broj radnika kod poslodavaca u Republici Hrvatskoj, u smislu odredbi poglavlja 4. ove glave Zakona, utvrđuje se na osnovi prosječnog broja radnika zaposlenih kod tih poslodavaca 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 te o broju radnika i strukturi poslodavaca iz članka 167. stavka 1. i 3. ovoga Zakona.

Broj članova pregovaračkoga odbora

Članak 173.

(1) Pregovarački odbor čine predstavnici radnika iz svake države članice u kojima poslodavac ili podružnica poslodavca, odnosno povezani poslodavci zapošljavaju radnike uz uvjete iz odredbe članka 167. ovoga Zakona.

(2) Predstavnici radnika se biraju, odnosno imenuju u pregovarački odbor sukladno pravu i praksi država članica, što uključuje i postojeća pregovaračka pravila.

(3) Pregovarački odbor ima najmanje tri, a najviše onoliko članova koliki je broj država članica.

(4) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, sastav pregovaračkog odbora može se povećati dodatnim predstavnicima radnika, i to za:

1) iz svake države članice u kojoj je zaposleno najmanje dvadeset pet posto ukupnog broja radnika poslodavca ili povezanih poslodavaca, jednog dodatnog predstavnika,

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

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

Suradnja središnje uprave i pregovaračkog odbora

Članak 175.

(1) Središnja uprava dužna je pokrenuti postupak utemeljenja odbora iz članka 172. ovoga Zakona.

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

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

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

(5) Središnja uprava je dužna u roku od trideset dana od dana primitka obavijesti iz stavka 3. 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.

(6) Središnja uprava je dužna pregovaračkom odboru pravodobno dostaviti podatke važne za donošenje odluke.

Uvjeti za rad pregovaračkog odbora

Članak 178.

- (1) Središnja uprava snosi troškove utemeljenja i rada pregovaračkog odbora.
- (2) Pregovarački odbor može o pitanjima iz svog djelokruga zatražiti mišljenje, odnosno stručnu pomoć stručnjaka.
- (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 naknadu plaće, troškove puta, smještaja i prijevoza.
- (5) Za obveze središnje uprave iz ovoga članka, solidarno odgovara i poslodavac iz članka 171. ovoga Zakona.

Europsko radničko vijeće utemeljeno sporazumom

Članak 180.

- (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 176. 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) Na određivanje članova europskog radničkog vijeća iz Republike Hrvatske primjenjuje se odredba članka 174. ovoga Zakona.

Sastav europskog radničkog vijeća

Članak 183.

- (1) Europsko radničko vijeće sastoji se od predstavnika radnika poslodavca, podružnice ili povezanog poslodavca, koji posluju na razini Europske unije.
- (2) Europsko radničko vijeće ima onoliko članova koliki je broj država članica u kojima poslodavac, podružnica ili povezani poslodavac obavlja gospodarsku djelatnost i zapošljava radnike, 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 173. stavka 4. ovoga Zakona.
- (4) Na predstavnike radnika iz Republike Hrvatske u europsko radničko vijeće na odgovarajući se način primjenjuju odredbe članka 174. ovoga Zakona.

Rad europskog radničkog vijeća

Članak 185.

(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 izbornog odbora, koji se sastoji od tri člana zaposlena u različitim državama članicama.

(4) Odbor iz stavka 3. ovoga članka 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 178. ovoga Zakona.

Ovlaštenja europskog radničkog vijeća

Članak 186.

(1) Europsko radničko vijeće 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 pravodobno dostaviti izvješće s odgovarajućom dokumentacijom, a poslodavca, podružnice poslodavca ili povezane poslodavce obavijestiti o sastanku.

(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 dužno je o sadržaju i ishodu postupaka obavješćivanja i savjetovanja obavijestiti predstavnike radnika zaposlenih kod poslodavca, podružnica poslodavca ili povezanih poslodavaca, a ako takvi predstavnici nisu izabrani ili imenovani, sve radnike zaposlene kod poslodavca, podružnica poslodavca ili povezanih poslodavaca.

Lakši prekršaji poslodavca

Članak 292.

(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 zdravlja i sigurnosti na radu (članak 6. stavak 2.),

2) ako propise o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu te kolektivni ugovor i pravilnik o radu ne učini na prikladan način dostupnima radnicima (članak 6. stavak 3.),

3) ako ugovor o radu pomorca i radnika na pomorskim ribarskim plovilima ne registrira pri uredu državne uprave u županiji, odnosno uredu Grada Zagreba nadležnom za poslove rada (članak 12. stavak 6.),

4) ako sklopi ugovor o radu, odnosno izda potvrdu koja ne sadrži uglavke propisane ovim Zakonom (članak 13.),

5) ako sklopi ugovor o radu za stalne sezonske poslove koji ne sadrži uglavke propisane ovim Zakonom (članak 14.),

6) 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.),

7) ako sklopi ugovor o radu u kojemu je probni rad ugovoren u trajanju dužem od zakonom dopuštenoga (članak 35. stavak 2.),

8) 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 293.

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

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

2) ako zaposli maloljetnika bez odobrenja njegovoga zakonskog zastupnika (članak 18. stavak 1.),

3) ako sklopi ugovor o radu s radnikom koji ne udovoljava posebnim uvjetima za zasnivanje radnog odnosa, propisanim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu (članak 21.),

4) ako prilikom postupaka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i sklapanja ugovora o radu od radnika traži podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom (članak 23. stavak 1.),

5) ako sklopi ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova koji ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom (članak 26. stavak 2. i 4.),

6) ako korisniku ustupi radnika za obavljanje istih poslova za neprekinuto razdoblje duže od jedne godine (članak 28.),

7) ako radničko vijeće ne obavijesti o broju i razlozima uzimanja na rad ustupljenih radnika u roku propisanom ovim Zakonom ili ako ustupljene radnike ne obavijesti o slobodnim radnim mjestima za koje ispunjavaju uvjete (članak 30. stavak 2.),

8) ako u pravnom prometu, poslovnim ispravama, na svakom dopisu ili ugovoru ne navede broj pod kojim je kao agencija upisana u evidenciju ministarstva (članak 32. stavak 4.),

9) 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.),

10) ako s osobom koja se stručno osposobljava za rad ne sklopi ugovor u pisanom obliku (članak 41. stavak 5.),

11) ako radniku ne omogući korištenje stanke na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 52.),

12) ako radniku ne omogući korištenje dnevnog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 53.),

13) ako radniku ne omogući korištenje tjednog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 54.),

14) ako radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora u dijelovima pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 62.),

15) ako raspored korištenja godišnjeg odmora ne utvrdi u skladu s ovim Zakonom ili ako u propisanom roku radnika ne obavijesti o trajanju i razdoblju korištenja godišnjeg odmora ili ako radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili kod više poslodavaca, a koji nisu postigli sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, ne omogući korištenje godišnjeg odmora prema njegovom zahtjevu (članak 64.),

16) ako radniku ne omogući korištenje plaćenog dopusta na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 65.),

17) ako traži podatke o trudnoći žene ili uputi drugu osobu da traži takve podatke, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica (članak 67. stavak 2.),

18) ako radnika nakon protoka 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, pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, ne vrati na poslove na kojima je radio prije korištenja tih prava ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, ili ako ga, u slučaju prestanka korištenja tog 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.),

19) 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.),

20) 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.),

21) ako bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplati uskratim isplate plaće ili nekog njezinog dijela, odnosno uskratim isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće (članak 88. stavak 1.),

22) ako prije isteka roka od šest mjeseci zaposli drugog radnika na poslovima za koje je utvrdio da je prestala potreba za njihovim obavljanjem, a nije ponudio sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga (članak 107. stavak 7. i 8.),

23) ako ne izradi program zbrinjavanja viška radnika u skladu s ovim Zakonom (članak 121.),

24) ako nadležnoj javnoj službi zapošljavanja ili radničkom vijeću ne dostavi program zbrinjavanja viška radnika (članak 122. stavak 1.),

25) 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.),

26) ako ne donese, ako ne objavi pravilnik o radu ili ako pravilnikom ne uredi pitanja koja moraju biti uređena (članak 125. stavak 1.),

27) ako pravilnik o radu donese prije savjetovanja s radničkim vijećem (članak 126. stavak 1.),

28) 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 zaštite dostojanstva (članak 130. stavak 2. i 7.),

29) ako onemogući radnike u izboru radničkog vijeća (članak 137.),

30) ako ne obavijesti radničko vijeće o pitanjima o kojima ga je dužan obavijestiti (članak 148.),

31) ako se s radničkim vijećem ne savjetuje o pitanjima o kojima se dužan savjetovati na način propisan ovim Zakonom (članak 149.),

32) ako bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća donese odluku koju može donijeti samo uz suglasnost radničkog vijeća (članak 150. stavak 1.),

33) ako ne osigura uvjete za rad radničkog vijeća (članak 155.),

34) ako ne omogući imenovanom odnosno izabranom predstavniku radnika članstvo u organu poslodavca, odnosno drugom odgovarajućem tijelu trgovačkog društva, zadruga, odnosno javne ustanove (članak 163.),

35) 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 170. stavak 2.),

36) ako u propisanom roku ne sazove osnivačku sjednicu pregovaračkog odbora (članak 175. stavak 5.),

37) ako pregovaračkom odboru pravodobno ne dostavi podatke važne za donošenje odluke (članak 175. stavak 6.),

38) ako ne osigura uvjete za rad pregovaračkog odbora na način propisan ovim Zakonom (članak 178.),

39) ako ne sazove osnivačku sjednicu europskog radničkog vijeća (članak 185. stavak 1.),

40) ako europskom radničkom vijeću ne osigura uvjete za rad na način propisan ovim Zakonom (članak 185. stavak 5.),

41) 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 pravodobno izvješće s odgovarajućom dokumentacijom (članak 186. stavak 2.),

42) ako izborni odbor iz članka 185. stavka 3. ovoga Zakona, odnosno europsko radničko vijeće ako odbor nije osnovan, pravodobno 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 187. stavak 1.),

43) 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, podružnica ili povezanog poslodavca (članak 188. stavak 3.),

44) ako u propisanom roku ne započne pregovore s predstavnicima radnika o uređenju načina sudjelovanja radnika u odlučivanju u europskom društvu i odlučivanju u europskoj zadruzi ili ako predstavnike radnika ne upozna s propisanim podacima (članak 195. stavak 1. i 3. i članak 219.),

45) ako ne osigura uvjete za rad pregovaračkog odbora na način propisan ovim Zakonom (članak 199. i članak 219.),

46) ako u propisanom roku ne sazove osnivačku sjednicu vijeća radnika europskog društva i vijeća radnika europske zadruge (članak 207. stavak 2. i članak 219.),

47) ako vijeću radnika europskog društva ili vijeću radnika europske zadruge redovito ne dostavlja izvješća o stanju poslovanja europskog društva i razvojnim planovima ili dnevni red sjednica organa koji nadzire vođenje poslova europskog društva ili dokumentaciju o radu glavne skupštine osnivača europskog društva (članak 208. stavak 2. i članak 219.),

48) ako vijeće radnika europskog društva ili europske zadruge odnosno njihov odbor, ako je osnovan, pravodobno ne obavijesti o posebnim slučajevima koji u bitnome utječu na interese radnika ili mu ne predoči odgovarajuću dokumentaciju ili se na posebnom sastanku s njime o tome ne savjetuje (članak 209. stavak 1. i članak 219.),

49) ako ne osigura uvjete za rad vijeća radnika europskog društva ili europske zadruge odnosno njihovog odbora na način propisan ovim Zakonom (članak 210. stavak 2. i članak 219.),

50) ako pokuša ostvariti ili ostvari zabranjeni nadzor nad utemeljenjem i djelovanjem sindikata ili udruge sindikata više razine (članak 244. stavak 1.),

51) ako ne obračuna, ne ustegne ili ne uplati sindikalnu članarinu (članak 250.),

52) ako u slučaju, kada je to dužan učiniti, ne dostavi kolektivni ugovor ili promjenu kolektivnog ugovora nadležnom tijelu (članak 264. stavak 1. i 3.),

53) ako kolektivni ugovor ne objavi na propisani način (članak 265. stavak 1. i 2.),

54) ako odbije sudjelovati u postupku mirenja predviđenim ovim Zakonom (članak 270. stavak 1.),

55) 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 279. 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, u smislu ovoga članka, smatraju se poslodavcem.

Najteži prekršaji poslodavca

Članak 294.

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

1) ako ne vodi evidenciju o radnicima i o radnom vremenu ili istu ne vodi na propisan način, ili ako na zahtjev inspektora rada ne dostavi podatke o radnicima i o radnom vremenu (članak 4.),

2) ako u slučaju kada ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, prije početka rada ne izda radniku pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru ili ako radniku ne dostavi primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u propisanom roku (članak 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 izdvojenom mjestu 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 s petnaest i stariju od petnaest, a mlađu od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje (članak 17. stavak 1.),

6) ako ne postupi po nalogu inspektora rada, kojim se zabranjuje rad maloljetnog radnika mlađeg od petnaest godina ili osobe s petnaest ili starije od petnaest, a mlađe od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje (članak 17. stavak 2.),

7) ako zaposli maloljetnika na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 19. stavak 1.),

8) ako prije utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposli maloljetnika na poslovima na kojima može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti (članak 19. stavak 3.),

9) ako ne postupi po nalogu inspektora rada kojim se zabranjuje rad maloljetnika na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj, ili se zabranjuje sudjelovanje u aktivnostima bez njegovog prethodnog odobrenja (članak 19. stavak 6.),

10) ako maloljetniku ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 19. stavak 7.),

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 na temelju 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, ili 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 dopuštenog (članak 43. stavak 2.),

18) ako od radnika zahtijeva da na poslovima, na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radi duže od skraćenoga radnoga vremena (članak 44. stavak 4.),

19) ako od radnika zahtijeva da radi duže od punog odnosno nepunog 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 kojeg odredi inspektor rada ne pribavi nalaz i mišljenje o utjecaju poslova prekovremenog rada ili rada u preraspodijeljenom radnom vremenu na zdravlje, radnu sposobnost i sigurnost radnika (članak 45. stavak 4.),

- 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, radnu sposobnost i sigurnost radnika ili se obavlja protivno odredbama Zakona (članak 45. stavak 7.),
- 26) ako radnika ne obavijesti o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada (članak 46. stavak 2.),
- 27) ako u slučaju organiziranja procesa rada u smjenama uslijed kojeg puno ili nepuno radno vrijeme nije raspoređeno jednako po tjednima, već se isto utvrđuje kao prosječno tjedno radno vrijeme unutar razdoblja od četiri mjeseca, odstupanje od punog radnog vremena utvrđenog Zakonom iznosi više od dvadeset četiri sata mjesečno (članak 46. stavak 3.),
- 28) ako maloljetnom radniku utvrdi raspored radnog vremena duže od osam sati dnevno (članak 46. stavak 6.),
- 29) ako u slučaju kada preraspodjela radnog vremena nije predviđena kolektivnim ugovorom odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ne utvrdi plan preraspodijeljenog radnog vremena s propisanim sadržajem, te ako takav plan preraspodjele prethodno ne dostavi inspektorima rada (članak 47. stavak 2.),
- 30) ako je preraspodijeljeno radno vrijeme duže od zakonom utvrđenog (članak 47. stavak 4., 5. i 8.),
- 31) ako na zahtjev inspektora rada, uz plan preraspodjele radnog vremena, ne priloži popis radnika koji su dali pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na rad u preraspodijeljenom radnom vremenu (članak 47. stavak 7.),
- 32) ako maloljetnom radniku naredi rad u preraspodijeljenom radnom vremenu koji bi trajao duže od osam sati dnevno (članak 47. stavak 10.),
- 33) 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 ili ako takav rad traje dulje od četrdeset osam sati tjedno (članak 47. stavak 11.),
- 34) ako ne postupi po rješenju inspektora rada o zabrani ili ograničenju preraspodijeljenog radnog vremena (članak 47. stavak 12.),
- 35) ako pri utvrđivanju rasporeda radnog vremena radnika, odredi da rad radnika traje duže od Zakonom utvrđenog (članak 48. stavak 6. i 7.),
- 36) ako protivno odredbama ovoga Zakona, trudnici ili maloljetnom radniku naredi noćni rad (članak 49. stavak 1. i 2.),
- 37) ako ne osigura da se noćni rad maloljetnika obavlja pod nadzorom punoljetne osobe, ili ako ne postupi po rješenju inspektora rada o zabrani noćnog rada kada je isti protivan odredbama ovoga Zakona (članak 49. stavak 3. i 4.),
- 38) ako u slučaju kada je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, ne osigura izmjenu smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan (članak 50. stavak 3.),
- 39) 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 sukladno posebnom propisu (članak 51. stavak 3.),
- 40) ako noćnom radniku za kojeg je zdravstvenim pregledom obavljenim prije započinjanja toga rada ili redovitim pregledom tijekom njegovog trajanja, utvrđeno da zbog

takvog rada ima zdravstvenih problema, rasporedom radnog vremena ne osigura obavljanje istih poslova izvan noćnog rada (članak 51. stavak 5.),

41) ako noćnom radniku za kojeg je zdravstvenim pregledom obavljenim prije započinjanja toga rada ili redovitim pregledom tijekom njegovog trajanja, utvrđeno da zbog takvog rada ima zdravstvenih problema, a rasporedom radnog vremena ne može osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada, ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova izvan noćnog rada za koje je sposoban, a koji što je više moguće odgovaraju poslovima na kojima je radnik prethodno radio (članak 51. stavak 6.),

42) 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.),

43) ako radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora u najkraćem trajanju određenom ovim Zakonom (članak 55.),

44) ako s radnikom sklopi sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora (članak 57.),

45) ako radniku ne omogući korištenje razmjernog dijela godišnjeg odmora u skladu s ovim Zakonom (članak 59.),

46) ako radniku ne isplati naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora u visini i na način određen ovim Zakonom (članak 60.),

47) 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.),

48) 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 ugovor o radu trudnici, odnosno osobi koja se koristi nekim od spomenutih prava (članak 71. stavak 1.),

49) 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.),

50) 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.),

51) 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.),

52) ako otkaz ne obrazloži ili ako ga ne dostavi radniku (članak 112. stavak 2. i 3.),

53) ako radniku na njegov zahtjev, u propisanom roku ne izda potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa (članak 124. stavak 1.),

54) 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.),

55) 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.),

56) 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.),

57) ako o prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti na novog poslodavca, pravodobno, prije dana prijenosa, pisano i

potpuno ne obavijesti radničko vijeće ili sve radnike koji su prijenosom obuhvaćeni (članak 133. stavak 6. i 7.),

58) ako onemogući ili pokuša onemogućiti inspektora rada u provođenju inspekcijskog nadzora (članak 288.),

59) ako radniku ne vrati radnu knjižicu kada je to dužan učiniti (članak 291. stavak 3. i 4.),

60) ako radniku ne vrati radnu knjižicu u propisanom roku (članak 299. 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) Novčanom kaznom od 61.000,00 do 100.000,00 kuna za prekršaj iz stavka 1. podstavka 1. ovoga članka kaznit će se korisnik pravna osoba koji je sporazumom o ustupanju radnika preuzeo obvezu vođenja evidencije radnog vremena za ustupljene radnike (članak 25. stavak 5.).

(4) Novčanom kaznom od 7.000,00 do 10.000,00 kuna za prekršaj iz stavka 1. podstavka 1. ovoga članka kaznit će se korisnik fizička osoba koji je sporazumom o ustupanju radnika preuzeo obvezu vođenja evidencije radnog vremena za ustupljene radnike i odgovorna osoba pravne osobe (članak 25. stavak 5.).

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

(6) 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.

(7) Za prekršaj iz stavka 1. podstavka 1. ovoga članka korisniku pravnoj osobi koji je sporazumom o ustupanju radnika preuzeo obvezu vođenja evidencije radnog vremena za ustupljene radnike može se izreći novčana kazna na mjestu izvršenja prekršaja u iznosu od 20.000,00 kuna, odnosno korisniku fizičkoj osobi i odgovornoj osobi pravne osobe u iznosu od 6.000,00 kuna.

Članak 299.

(1) Danom pristupanja Republike Hrvatske Europskoj uniji, prestaju važiti odredbe članka 291. ovoga Zakona i članka 294. stavka 1. podstavka 59. ovoga Zakona.

(2) Poslodavac je, najkasnije u roku od tri mjeseca od dana pristupanja Republike Hrvatske 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 uredu Grada Zagreba nadležnom za poslove rada, prema mjestu prebivališta radnika, a ako je prebivalište radnika nepoznato, uredu državne uprave u županiji, odnosno uredu Grada Zagreba 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 Europskoj uniji nisu konačno i

pravomoćno dovršeni, obustavit će se po službenoj dužnosti, a radna knjižica vratiti radniku na način predviđen ovim člankom.