

VLADA REPUBLIKE HRVATSKE

Zagreb, 1. prosinca 2022.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
| **Predlagatelj:** | Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
| **Predmet:** | Nacrt konačnog prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Banski dvori | Trg Sv. Marka 2 | 10000 Zagreb | tel. 01 4569 222 | vlada.gov.hr

**VLADA REPUBLIKE HRVATSKE**

**Nacrt**

**KONAČNI PRIJEDLOG ZAKONA**

**O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU**

**Zagreb, prosinac 2022.**

KONAČNI PRIJEDLOG ZAKONA

O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU

Članak 1.

U Zakonu o radu („Narodne novine“, br. 93/14., 127/17. i 98/19.) članak 2. mijenja se i glasi:

„(1) Ovim Zakonom u hrvatsko zakonodavstvo preuzimaju se sljedeći akti Europske unije:

* Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10.7.1999.)
* Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu (SL L 216, 20.8.1994.), kako je posljednji put izmijenjena Direktivom 2014/27/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. veljače 2014. o izmjeni direktiva Vijeća 92/58/EEZ, 92/85/EEZ, 94/33/EZ, 98/24/EZ i Direktive 2004/37/EZ Europskog parlamenta i Vijeća kako bi se uskladile s Uredbom (EZ) br. 1272/2008 o razvrstavanju, označivanju i pakiranju tvari i smjesa (SL L 65, 5.3.2014.)
* Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (SL L 327, 5.12.2008.)
* Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL L 14, 20.1.1998.)
* Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18.11.2003.)
* Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) (SL L 204, 26.7.2006.)
* Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (SL L 225, 12.8.1998.)
* Direktiva Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona (SL L 82, 22.3.2001.)
* Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici (SL L 80, 23.3.2002.)
* Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL L 303, 2.12.2000.)
* Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL L 348, 28.11.1992.)
* Direktiva Vijeća 91/383/EEZ od 25. lipnja 1991. o dopunama mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu radnika u radnom odnosu na određeno vrijeme ili privremenom radnom odnosu (SL L 206, 29.7.1991.)
* Direktiva (EU) 2015/1794 Europskog parlamenta i Vijeća od 6. listopada 2015. o izmjeni direktiva 2008/94/EZ, 2009/38/EZ i 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća te direktiva Vijeća 98/59/EZ i 2001/23/EZ u pogledu pomoraca (Tekst značajan za EGP) (SL L 263, 8.10.2015.)
* Direktiva (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L 186, 11.7.2019.)
* Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL L 188, 12.7.2019.)*.*

(2) Tijelo državne uprave nadležno za rad Europskoj komisiji podnosi jedinstvena izvješća o provedbi Direktive 94/33/EZ, Direktive 2008/104/EZ, Direktive 2003/88/EZ, Direktive 2006/54/EZ, Direktive 2000/78/EZ, Direktive 91/383/EEZ, Direktive 92/85/EEZ, Direktive (EU) 2019/1158 i Direktive (EU) 2019/1152 u sadržaju i rokovima propisanim tim direktivama.“.

Članak 2.

Članak 12. mijenja se i glasi:

„(1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

(2) Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

(3) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti, smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

(4) S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme, čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

(5) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovoga članka, smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

(6) Pod pojmom povezanih poslodavaca iz stavka 5. ovoga članka, smatraju se poslodavci koji su povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, poslodavac pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa te fizička osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa.

(7) Iznimno od stavaka 2. i 4. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika

2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije

3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga, dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

(8) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

(9) Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. i 4. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

(10) 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.

(11) Na ugovore koje poslodavac s radnikom sklapa na određeno vrijeme za sezonske poslove koji u skladu s člankom 16. stavkom 2. ovoga Zakona mogu trajati ukupno najduže devet mjeseci, ne primjenjuju se odredbe iz stavaka 2., 4. i 9. ovoga članka.“.

Članak 3.

U članku 13. iza stavka 4. dodaju se stavci 5., 6., 7. i 8. koji glase:

„(5) Radnik koji najmanje šest mjeseci radi kod istog poslodavca i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo, ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

(6) Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 5. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora, dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

(7) Ako radnik poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme, dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje 12 mjeseci.

(8) Iznimno od stavaka 6. i 7. ovoga članka, rok za dostavu obrazloženog pisanog odgovora je 60 dana od dana zaprimanja zahtjeva, ako poslodavac zapošljava manje od 20 radnika.“.

Članak 4.

U članku 14. stavak 5. mijenja se i glasi:

„(5) Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.“.

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

„(6) Ako poslodavac sudjeluje u plaćanju dobrovoljnog mirovinskog osiguranja radnika, dužan je u roku od mjesec dana od početka rada, odnosno od ugovaranja plaćanja, radnika pisano obavijestiti o nazivu tijela kojem se vrše uplate.“.

Dosadašnji stavci 6. i 7. postaju stavci 7. i 8.

Članak 5.

Članak 15. mijenja se i glasi:

„(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati podatke o:

1. strankama i njihovom osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu

2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati

3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova

4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada

5. tome da li se ugovor sklapa na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme

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

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

8. bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka temeljem radnog odnosa na koja radnik ima pravo

9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima

10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme

11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. ovoga Zakona, ako ono postoji

12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

(2) Iznimno od stavka 1. točke 2. ovoga članka, poslodavac i radnik mogu ugovoriti pravo radnika da slobodno odredi svoje mjesto rada.

(3) Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.“.

Članak 6.

Naslov iznad članka 16. mijenja se i glasi: „*Ugovor o radu za stalne sezonske poslove*“.

Članak 16. mijenja se i glasi:

„(1) Poslodavac može, za posao koji se pretežno obavlja sezonski, s radnikom sklopiti ugovor o radu za stalne sezonske poslove.

(2) Pod poslom koji se obavlja sezonski, u smislu ovoga Zakona, smatra se posao čiji se opseg i intenzitet privremeno povećava u skladu s povećanjem intenziteta poslovnih aktivnosti određenih djelatnosti koje ovise o izmjeni godišnjih doba, na način da je u određenim godišnjim razdobljima, koja tijekom kalendarske godine mogu trajati ukupno najduže devet mjeseci, povećana potreba za njegovim obavljanjem, a u drugim razdobljima se smanjuje ili u potpunosti nestaje.

(3) Ugovor o radu za stalne sezonske poslove može se sklopiti na neodređeno i na određeno vrijeme.

(4) Ako se za obavljanje stalnih sezonskih poslova sklapa ugovor o radu na neodređeno vrijeme, radnik i poslodavac mogu dogovoriti međusobna prava i obveze za vrijeme privremenog prekida u obavljanju sezonskih poslova i to:

1. da zbog privremenog prekida, radnik nije u obvezi obavljati ugovorene poslove, a poslodavac nije u obvezi isplate plaće, odnosno naknade plaće, pri čemu radnika ne odjavljuje iz obveznih osiguranja i ostaje obveznikom obračunavanja i plaćanja doprinosa prema posebnom propisu ili

2. da za vrijeme privremenog prekida u obavljanju posla dolazi do mirovanja radnog odnosa stalnog sezonskog radnika, pri čemu ga poslodavac odjavljuje iz obveznih osiguranja, a radnik u navedenom razdoblju može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem.

(5) Ako poslodavac za obavljanje stalnih sezonskih poslova, s radnikom sklopi ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove, dužan je u ugovorenom roku radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova u idućoj sezoni te je obveznik prijave na produženo mirovinsko osiguranje, obveznik doprinosa i obveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa, nakon prestanka toga ugovora tijekom privremenog prekida u obavljanju posla.

(6) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, poslodavac neće biti obveznik prijave na produženo mirovinsko osiguranje, niti obveznik doprinosa i obveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa nakon prestanka toga ugovora, tijekom privremenog prekida u obavljanju posla, ako je na zahtjev radnika, s radnikom o tome sklopio pisani sporazum.

(7) Osim podataka iz članka 15. stavka 1. ovoga Zakona, ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove mora sadržavati i dodatne podatke o:

1. uvjetima i vremenu za koje će poslodavac obračunavati i uplaćivati doprinos za produženo mirovinsko osiguranje

2. roku u kojem je poslodavac dužan radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova u idućoj sezoni

3. roku u kojem je radnik dužan izjasniti se o ponudi iz točke 2. ovoga stavka, a koji ne može biti kraći od osam dana

4. podmirivanju troškova smještaja, ako oni postoje.

(8) Ako radnik neopravdano odbije ponudu za sklapanje ugovora o radu u idućoj sezoni, poslodavac ima pravo od radnika tražiti povrat sredstava za uplaćene doprinose, ako ih je u skladu s preuzetom obvezom iz stavka 5. ovoga članka uplaćivao.

(9) Pod neopravdanim odbijanjem ponude za sklapanje ugovora o radu u idućoj sezoni, smatra se odbijanje ponude za sklapanje ugovora o radu, u kojoj opseg prava i obveza nisu manji u odnosu na prethodno sklopljen ugovor o radu.

(10) Umjesto podatka iz stavka 7. točaka 1. i 4. ovoga članka, može se u ugovoru uputiti na odgovarajući kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.“.

Članak 7.

Naslov iznad članka 17. mijenja se i glasi: „*Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu*“*.*

Članak 17. mijenja se i glasi:

„(1) Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen temeljem dogovora radnika i poslodavca, a koji nije prostor poslodavca.

(2) Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko komunikacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.

(3) Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu može se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako na prijedlog radnika ili poslodavca, radnik i poslodavac ugovore takvu vrstu rada.

(4) Poslovi koji su ovim ili drugim zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima, niti uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada niti radom na daljinu.

(5) U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.

(6) Za rad iz stavka 5. ovoga članka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.“.

Članak 8.

Iza članka 17. dodaju se naslovi iznad članaka i članci 17.a, 17.b i 17.c koji glase:

„*Obvezni sadržaj ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu*

Članak 17.a

(1) Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na izdvojenom mjestu, osim podataka iz članka 15. stavka 1. ovoga Zakona, mora sadržavati i dodatne podatke o:

1. organizaciji rada koja omogućava dostupnost radnika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i poslodavcem, kao i trećima u poslovnom procesu

2. načinu evidentiranja radnog vremena

3. sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati, odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika, ako ih koristi te naknadi troškova u vezi s time

4. naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je poslodavac dužan naknaditi radniku, ako je rad ugovoren kao stalan ili u slučaju kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od deset radnih dana, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije ugovoreno povoljnije

5. načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje radnika u odlučivanju, jednako kao i za ostale zaposlene kod toga poslodavca

6. trajanju rada, odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.

(2) Ugovor o radu na daljinu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na daljinu mora sadržavati:

1. podatke iz članka 15. stavka 1. ovoga Zakona

2. podatak o pravu radnika da slobodno određuje gdje će obavljati rad

3. podatke iz stavka 1. ovoga članka, osim točaka 3. i 4., čiju primjenu radnik i poslodavac mogu ugovoriti.

(3) Odredbe ovoga Zakona o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci, primjenjuju se na ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada i na ugovor o radu na daljinu, ako to nije drukčije uređeno ovim Zakonom, posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu.

*Obveze i prava poslodavca prema radnicima koji rade na izdvojenom mjestu rada*

*ili rade na daljinu*

Članak 17.b

(1) Plaća i druga materijalna prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu, ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostoru poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima, niti njihova druga prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koja radnik ostvaruje smiju biti utvrđena u manjem opsegu od onoga koji je utvrđen za radnika koji u prostoru poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.

(2) Prilikom pobližeg određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu, poslodavac je dužan prilagoditi količinu i rokove izvršenja poslova na način koji radniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor u utvrđenom opsegu.

(3) Poslodavac je dužan radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada nadoknaditi troškove iz članka 17.a stavka 1. točke 4. ovoga Zakona, u iznosu utvrđenom kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

(4) Poslodavac ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor koji nije prostor poslodavca, radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika, ako je to ugovoreno između radnika i poslodavca i samo u vrijeme koje je dogovorio s radnikom.

(5) Poslodavac je radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika, kada je prema naravi posla i veličini rizika za život i zdravlje radnika procijenjenog u skladu s propisima o zaštiti na radu, na izdvojenom mjestu rada to moguće.

(6) Poslodavac je radniku koji radi na daljinu dužan osigurati zaštitu privatnosti, te je dužan radniku osigurati potrebne pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

*Obveze i prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada*

Članak 17.c

(1) Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada, dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima.

(2) Radnik koji radi u prostoru poslodavca, može radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, zatražiti od poslodavca izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada, a osobito u slučaju:

1. zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta

2. trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života

3. pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu.

(3) Radnik koji je s poslodavcem ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja iz stavka 2. ovoga članka, može zatražiti od poslodavca da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu, poslove ponovno obavlja u prostoru poslodavca.

(4) U slučaju iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, poslodavac je dužan zahtjev radnika razmotriti, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, te je u slučaju odbijanja ili njegovog usvajanja s odgodnim početkom primjene, dužan radniku u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor.

(5) Ako poslodavac prihvati zahtjev iz stavka 3. ovoga članka, poslodavac i radnik će ugovoriti rad u prostoru poslodavca.“.

Članak 9.

Naslov iznad članka 18. mijenja se i glasi: „*Upućivanje radnika u inozemstvo*“*.*

Članak 18. mijenja se i glasi:

„(1) Poslodavac može u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, na ograničeno vrijeme uputiti radnika na rad u inozemstvo radi obavljanja ugovorenih poslova.

(2) Ako u slučaju upućivanja iz stavka 1. ovoga članka rad radnika traje duže od četiri uzastopna tjedna, pisani ugovor o radu, odnosno pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu prije odlaska u inozemstvo, osim podataka iz članka 15. stavka 1. ovoga Zakona, mora sadržavati i dodatne podatke o:

1. državi u koju se upućuje i trajanju rada u inozemstvu

2. rasporedu radnog vremena

3. neradnim danima i blagdanima u kojima radnik ima pravo ne raditi uz naknadu plaće

4. novčanoj jedinici u kojoj će se isplaćivati plaća

5. drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu

6. poveznici na jedinstvenu nacionalnu mrežnu stranicu o upućivanju radnika u državu članicu Europske unije u koju se radnik upućuje

7. pravu i uvjetima vraćanja iz inozemstva.

(3) Umjesto podataka iz stavka 2. točaka 2. do 5. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuju ta pitanja.

(4) U slučaju upućivanja radnika iz stavka 1. ovoga članka na rok kraći od četiri uzastopna tjedna, poslodavac je dužan radniku prije početka upućivanja dostaviti pisanu informaciju koja sadrži podatke iz stavaka 2. i 3. ovoga članka.

(5) Ako u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, poslodavac upućuje radnika u povezano društvo u smislu propisa o trgovačkim društvima sa sjedištem u inozemstvu, za takvo upućivanje zbog obavljanja ugovorenih poslova potrebna je pisana suglasnost radnika.

(6) Za vrijeme trajanja upućivanja u slučaju iz stavka 5. ovoga članka, radnik će se smatrati upućenim radnikom u smislu ovoga Zakona i pravila o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti.

(7) Primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje tijekom trajanja rada u inozemstvu, poslodavac iz stavaka 1. i 5. ovoga članka, mora uručiti radniku prije odlaska u inozemstvo, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati prema posebnom propisu.

(8) Na upućivanje iz stavka 5. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe poglavlja 6. ovoga Zakona o privremenom zapošljavanju.“.

**Članak 10.**

Iza članka 18. dodaju se naslovi iznad članaka i članci 18.a, 18.b i 18.c koji glase:

„*Dodatan rad radnika*

Članak 18.a

(1) Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (u daljnjem tekstu: matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

(2) S radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ovoga Zakona te radnikom kojem se prema propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem, ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.

(3) Radnik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca, pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

(4) Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

(5) Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja radnika s poslodavcem, na prava i obveze radnika i poslodavca će se na odgovarajući način primijeniti odredbe ovoga Zakona koje uređuju zakonsku zabranu natjecanja.

(6) Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca, radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

(7) Poslodavac kod kojeg je radnik zaposlen u dodatnom radu dužan je, na zahtjev radnika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga radnika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.

*Ugovor o dodatnom radu*

Članak 18.b

(1) Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu, mora sadržavati podatke iz članka 15. stavka 1. ovoga Zakona.

(2) Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme.

(3) Na ugovor o dodatnom radu sklopljenom na određeno vrijeme, ne primjenjuju se odredbe članka 12. ovoga Zakona.

(4) Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno.

(5) Ako je raspored radnog vremena u dodatnom radu utvrđen kao nejednaki, tjedno radno vrijeme u dodatnom radu smije biti duže od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je ovim Zakonom dozvoljen.

(6) Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom radnom vremenu.

(7) Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, radnik u dodatnom radu u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je ovim Zakonom dozvoljen.

(8) Razdoblje iz stavka 7. ovoga članka, može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.

(9) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavaka 7. i 8. ovoga članka.

(10) Nejednaki raspored radnog vremena u dodatnom radu dozvoljen je pod uvjetom da je radnik dostavio poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za takav rad duži od osam sati tjedno.

(11) Radnik koji u nejednakom rasporedu radnog vremena ne pristane na rad duži od osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

(12) Poslodavac je dužan inspektoru rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 10. ovoga članka.

(13) Na ugovor o dodatnom radu na odgovarajući način se primjenjuju odredbe članka 66. stavaka 7., 8. i 9. ovoga Zakona.

(14) Na ugovor o dodatnom radu ne primjenjuju se odredbe članka 67. ovoga Zakona.

*Uvjeti rada radnika koji rade u dodatnom radu*

Članak 18.c

(1) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u dodatnom radu, smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

(2) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilarna nagrada, regres, božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu s drugim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

(3)Na radnika koji na temelju ugovora o dodatnom radu radi za drugog poslodavca se, radi osiguranja uvjeta rada, na odgovarajući način primjenjuje odredba članka 63. stavaka 1., 2. i 3. ovoga Zakona.“.

Članak 11.

Iza članka 19. dodaju se naslovi iznad članaka i članci 19.a i 19.b koji glase:

„*Posebna zaštita djeteta i maloljetnika*

Članak 19.a

(1) Dijete je, u smislu ovoga Zakona, osoba koja je mlađa od 15 godina.

(2) Maloljetnik je, u smislu ovoga Zakona, osoba koja je navršila 15 godina ili je starija od 15, a mlađa od 18 godina.

(3) Zabranjen je rad djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

(4) Zabrana rada iz stavka 3. ovoga članka, ne primjenjuje se na obavljanje poslova u okviru provedbe učenja temeljenog na radu niti na povremeni rad redovitog učenika prema posebnom propisu, ako takvi poslovi ne ugrožavaju njegovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe ili razvoj.

(5) Dijete i maloljetnik koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje smije, samo uz prethodno odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi, uz naplatu sudjelovati u aktivnostima snimanja filmova, oglašavanja, pripremanja i izvođenja umjetničkih, scenskih ili sličnih kulturnih djela te sportskih natjecanja, na način i u opsegu koji ne ugrožava njegovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe, školovanje ili razvoj.

(6) Odobrenje iz stavka 5. ovoga članka, tijelo nadležno za poslove socijalne skrbi izdaje na temelju zahtjeva zakonskog zastupnika djeteta i maloljetnika te jedan primjerak dostavlja tijelu nadležnom za poslove inspekcije rada.

(7) Zahtjev iz stavka 6. ovoga članka, zakonski zastupnik djeteta i maloljetnika podnosi u roku od 15 dana prije početka njegovog sudjelovanja u aktivnostima iz stavka 5. ovoga članka, a tijelo nadležno za poslove socijalne skrbi je o zahtjevu dužno riješiti u roku od 10 dana od dana njegova podnošenja.

(8) Ukupno razdoblje trajanja rada i aktivnosti iz stavaka 4. i 5. ovoga članka, dnevno i tjedno trajanje aktivnosti te odmori za vrijeme trajanja tih aktivnosti, ne smiju ugrožavati zdravlje i sigurnost djeteta i maloljetnika te mogućnosti ispunjavanja obveza vezanih za njegovo školovanje, niti smiju biti nepovoljniji od trajanja i ograničenja propisanih člankom 68.a ovoga Zakona.

*Dužnosti poslodavca radi posebne zaštite djeteta i maloljetnika*

Članak 19.b

(1) Poslodavac koji zapošljava maloljetnika ili provodi učenje temeljeno na radu, povremeni rad redovitog učenika prema posebnom propisu, odnosno koji je organizator aktivnosti u kojima sudjeluju djeca i maloljetnici u skladu s člankom 19.a ovoga Zakona, dužan je pri tome voditi računa da kod osobe koja je u redovitom kontaktu s djetetom i maloljetnikom ne postoji neka od sljedećih zapreka:

1. pravomoćno je osuđena za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, a koja su prije nego što su počinjena bila propisana zakonom ili međunarodnim pravom

2. protiv nje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela navedenih u točki 1. ovoga stavka.

(2) U svrhu ispunjavanja dužnosti iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac je ovlašten:

1. uz suglasnost osobe za koju se traži, zatražiti od nadležnog suda dokaz da kandidat za radno mjesto ili radnik zaposlen kod poslodavca nije pravomoćno osuđen

2. od kandidata za radno mjesto ili od radnika zaposlenog kod poslodavca zatražiti da dostavi dokaz da se protiv njega ne vodi kazneni postupak za kazneno djelo iz stavka 1. točke 1. ovoga članka.

(3) Poslodavac koji zapošljava maloljetnika ili provodi učenje temeljeno na radu, povremeni rad redovitog učenika prema posebnom propisu, odnosno organizator je provođenja aktivnosti u kojima sudjeluju djeca i maloljetnici, dužan je onemogućiti osobi za koju ima saznanja da postoji zapreka iz stavka 1. ovoga Zakona kontakt s djetetom ili maloljetnikom.“.

Članak 12.

Naslov iznad članka 21. mijenja se i glasi: „*Utvrđivanje zdravstvene sposobnosti i zabrana rada maloljetnika na određenim poslovima*“*.*

U članku 21. stavci 3. i 4. mijenjaju se i glase:

„(3) Poslodavac ne smije zaposliti maloljetnika prije prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti.

(4) Ministar, uz prethodnu suglasnost ministra nadležnog za zdravstvo, pravilnikom propisuje prethodno utvrđivanje zdravstvene sposobnosti za rad maloljetnika iz stavka 3. ovoga članka.“.

Članak 13.

Članak 32. mijenja se i glasi:

„Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.“.

Članak 14.

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

„(1) Za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.“.

Članak 15.

U članku 35. stavak 1. mijenja se i glasi:

„(1) Radnik koji koristi pravo na rodiljni, roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudne radnice, dopust radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.“.

Članak 16.

U članku 36. stavak 1. mijenja se i glasi:

„(1) Nakon isteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.“.

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

„(2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka, osim radnika koji koristi očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, o namjeri povratka na rad mora poslodavca obavijestiti najmanje 30 dana ranije.“.

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

Članak 17.

Članak 46. mijenja se i glasi:

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

(2) Na ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka koji je sklopljen na određeno vrijeme, ne primjenjuje se ograničenje broja uzastopnih ugovora o radu iz članka 12. stavka 4. ovoga Zakona.

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

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

2. naznaku vrste poslova za čije će se obavljanje radnik ustupati

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

(4) Ustupljeni radnik ima pravo na naknadu plaće utvrđene na način iz članka 95. stavaka 5. do 9. ovoga Zakona:

1. ako je zaposlen na neodređeno vrijeme, u razdoblju kada nije ustupljen korisniku

2. ako je zaposlen na određeno vrijeme, a kod korisnika je prije isteka razdoblja na koje je ustupljen prestala potreba za tim radnikom, u razdoblju do isteka sklopljenog ugovora o radu.

(5) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka koji se sklapa na određeno vrijeme koje je jednako vremenu na koje se radnik ustupa korisniku, osim podataka iz članka 15. stavka 1. ovoga Zakona mora sadržavati podatke o nazivu, sjedištu te osobnom identifikacijskom broju korisnika.

(6) Ugovorena plaća i drugi uvjeti rada ustupljenog radnika ne smiju biti utvrđeni u iznosu manjem odnosno nepovoljnijem od plaće niti nepovoljniji od drugih uvjeta rada radnika zaposlenog kod korisnika na istim poslovima, koje bi ustupljeni radnik ostvario da je sklopio ugovor o radu s korisnikom.

(7) Drugi uvjeti rada ustupljenog radnika u smislu stavka 6. ovoga članka su radno vrijeme, odmori i dopusti, blagdani i drugi dani za koje je zakonom određeno da se ne radi, osiguranje mjera zaštite na radu, zaštita trudnica, roditelja, posvojitelja i maloljetnika te zaštita od nejednakog postupanja u skladu s propisom o suzbijanju diskriminacije.

(8) Ako se plaća, odnosno drugi uvjeti rada ne mogu utvrditi u skladu sa stavcima 6. i 7. ovoga članka, utvrđuju se ugovorom o ustupanju radnika.“.

Članak 18.

Članak 48. mijenja se i glasi:

„(1) Agencija i korisnik ne smiju ugovoriti korištenje rada istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, osim:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika

2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije

3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga, dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

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

Članak 19.

Naslov iznad članka 49. mijenja se i glasi: „*Obveze agencije*“*.*

Članak 49. mijenja se i glasi:

„(1) Prije ustupanja radnika korisniku, agencija mu je dužna uručiti uputnicu, koja mora sadržavati sljedeće podatke o:

1. nazivu, sjedištu i osobnom identifikacijskom broju korisnika

2. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada, ili kratak popis ili opis poslova za čije će se obavljanje radnik ustupati

3. trajanju ustupanja.

(2) Prije ustupanja radnika korisniku, agencija je dužna osigurati stručnu osposobljenost radnika koji se ustupa, kada je takva obveza temeljem propisa o zaštiti na radu propisana za poslove za čije obavljanje agencija radnika ustupa korisniku, osim ako ugovorom o ustupanju radnika tu obvezu nije preuzeo korisnik.

(3) Korisnik je dužan radnika upoznati s procjenom rizika, osim ako ugovorom o ustupanju tu obvezu nije preuzela agencija.

(4) Agencija je dužna ustupljenom radniku isplatiti ugovorenu plaću za obavljeni rad kod korisnika i u slučaju kada korisnik ne ispostavi agenciji obračun za isplatu plaće.“.

Članak 20.

Članak 53. mijenja se i glasi:

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

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima iz članka 123. stavka 1. ovoga Zakona.

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

(4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegovog trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja rodiljnih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz članka 86. ovoga Zakona.

(5) U slučaju iz stavka 4. ovoga članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu, tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida, ne može biti duže od šest mjeseci.

(6) Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.

(7) Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad, radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.

(8) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu, koji se radniku može otkazati tijekom njegovog trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

(9) Na otkaz iz stavka 8. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. stavka 1. i članka 125. ovoga Zakona.

(10) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

(11) Ako su radnik i poslodavac tijekom trajanja radnog odnosa sklopili ugovor o radu radi obavljanja drugih poslova, pri čemu je ugovoren probni rad, u slučaju otkaza toga ugovora zbog nezadovoljavanja na probnom radu, radnik ostvaruje pravo na otkazni rok u skladu s člankom 122. ovoga Zakona, te pravo na otpremninu u skladu s člankom 126. ovoga Zakona.“.

Članak 21.

U članku 54. iza stavka 3. dodaje se stavak 4. koji glasi:

„(4) Poslodavac je dužan radniku, osposobljavanje iz stavka 1. ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.“.

Članak 22.

Iza članka 60. dodaje se naslov iznad članka i članak 60.a, koji glase:

„*Raspored radnog vremena*

Članak 60.a

(1) Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika, kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.

(2) Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.

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

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

(5) Poslodavac mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatke u skladu sa stavcima 1. i 2. ovoga članka.

(6) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, kada je u slučaju nastanka prijeke potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

(7) Pod prijekom potrebom se, u smislu ovoga Zakona, podrazumijevaju one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.

(8) Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste propisane odredbama ovoga Zakona, radnik i poslodavac moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijekoj potrebi, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti ili kada je kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ugovoreno drukčije.“.

Članak 23.

U članku 61. stavak 3. briše se.

Članak 24.

U članku 62. stavak 2. mijenja se i glasi:

„(2) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju iz članka 18.a ovoga Zakona.“.

Stavak 3. briše se.

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

Članak 25.

U članku 63. iza stavka 4. dodaju se stavci 5., 6., 7. i 8. koji glase:

„(5) Radnik koji je u radnom odnosu na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, kod istog poslodavca proveo duže od šest mjeseci, uključujući i razdoblje probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme.

(6) Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora, dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

(7) Ako radnik poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme, dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje 12 mjeseci.

(8) Iznimno od stavaka 6. i 7. ovoga članka, rok za dostavu obrazloženoga pisanog odgovora je 60 dana od dana zaprimanja zahtjeva, ako poslodavac zapošljava manje od 20 radnika.“.

Članak 26.

U članku 65. stavak 6. mijenja se i glasi:

„(6) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.“.

Iza stavka 6. dodaju se stavci 7. i 8. koji glase:

„(7) Matični poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

(8) Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad, ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.“.

Članak 27.

Naslov iznad članka 66. mijenja se i glasi: „*Nejednaki raspored radnog vremena*“*.*

Članak 66. mijenja se i glasi:

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

(2) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.

(3) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do 60 sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.

(4) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

(5) Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih 45 sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca.

(6) Razdoblje iz stavaka 4. i 5. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.

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

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

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

(10) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavaka 4., 5. i 6. ovoga članka.“.

Članak 28.

Naslov iznad članka 68. mijenja se i glasi: „*Zaštita određenih kategorija radnika*“*.*

Članak 68. mijenja se i glasi:

„(1) Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata.

(2) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik koji radi u dodatnom radu, mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(3) Radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb iz članka 17.c ovoga Zakona, a koji je kod poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira da li je ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od poslodavca, za određeno vremensko razdoblje zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.

(4) Radnik je, radi ostvarivanja svojih prava, dužan pisanim putem obavijestiti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 3. ovoga članka.

(5) Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika iz stavka 3. ovoga članka te mu u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegovog usvajanja s odgodnim početkom primjene.

(6) U slučaju iz stavka 5. ovoga članka, radnik koji je s poslodavcem privremeno ugovorio izmjenu ugovora o radu ili je dogovorio promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena, može poslodavcu predložiti da i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu, ili prije isteka razdoblja u kojem je promijenjen ili prilagođen raspored radnog vremena, poslove ponovno obavlja u ugovorenom radnom vremenu ili prema rasporedu koji je utvrdio poslodavac.

(7) Poslodavac je, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, dužan pisanim putem odgovoriti radniku na zahtjev iz stavka 6. ovoga članka u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od zaprimanja zahtjeva.“.

Članak 29.

Iza članka 68. dodaje se naslov iznad članka i članak 68.a koji glase:

„*Ograničenja radi posebne zaštite djeteta i maloljetnika*

Članak 68.a

(1) U okviru učenja temeljenog na radu u skladu s propisom o strukovnom obrazovanju, dijete s navršenih 14 godina koje više ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje ne smije obavljati poslove duže od osam sati dnevno i 40 sati tjedno neovisno o tome obavlja li rad kod jednog ili više poslodavaca.

(2) U okviru obavljanja povremenog rada redovitog učenika u skladu s propisom o obavljanju djelatnosti u svezi sa zapošljavanjem, dijete s navršenih 14 godina koje više ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje ne smije obavljati poslove duže od sedam sati dnevno i 35 sati tjedno, za poslove koji u razdoblju kada nema nastave traju duže od tjedan dana.

(3) Ograničenje trajanja rada iz stavka 2. ovoga članka, povećava se na osam sati dnevno i 40 sati tjedno u slučaju rada maloljetnika, neovisno o tome obavlja li rad kod jednog ili više poslodavaca.

(4) Osoba iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ima pravo na dnevni odmor od najmanje 14 sati neprekidno tijekom vremenskog razdoblja od 24 sata.

(5) Pravo na stanku i tjedni odmor propisano za maloljetnika člancima 73. i 75. ovoga Zakona, na odgovarajući se način primjenjuje i na dijete.

(6) Zabrana i ograničenja noćnog rada propisana za maloljetnika člancima 69. i 70. ovoga Zakona, na odgovarajući se način primjenjuje i na dijete.“.

Članak 30.

Članak 86. mijenja se i glasi:

„(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe (sklapanje braka, rođenje djeteta, teža bolest ili smrt člana uže obitelji i sl.).

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

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

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

(5) Radnik po osnovi svakog darivanja krvi, ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan, koji koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan, osim ako se s poslodavcem ne dogovori drukčije ili je kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu drukčije uređeno.

(6) Pod darivanjem krvi iz stavka 5. ovoga članka smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnom propisom, uputila osobno davatelju krvi.

(7) O namjeri darivanja krvi, radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti poslodavca najmanje tri dana unaprijed.

(8) Pravo iz stavka 5. ovoga članka, radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenju prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.

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

(10) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka, radnik koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.“.

Članak 31.

Članak 87. mijenja se i glasi:

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

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

(3) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

(4) Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu ovoga Zakona, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

(5) Pod istim kućanstvom, u smislu ovoga Zakona, smatra se zajednica osoba određena propisom koji uređuje socijalnu skrb.

(6) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 4. ovoga članka.

(7) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi, poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.“.

Članak 32.

Iza članka 87. dodaje se naslov iznad članka i članak 87.a koji glase:

„*Odsutnost s posla*

Članak 87.a

(1) Radnik ima, tijekom jednog radnog dana pravo na odsutnost s posla, jednom u kalendarskoj godini, kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga nastalog bolešću ili nesrećom, prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

(2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

(3) Duže trajanje odsutnosti iz stavka 1. ovoga članka, kao i naknada plaće za to vrijeme, može se utvrditi kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.“.

Članak 33.

U članku 88. stavci 1. i 2. mijenjaju se i glase:

„(1) Na pomorce, stručne i druge radnike na pomorskim objektima uključujući i pomorske objekte s obilježjima javnog broda u smislu propisa o pomorstvu te na radnike na pomorskim ribarskim plovilima u smislu propisa o morskom ribarstvu, ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o radnom vremenu, stanci te o dnevnom i tjednom odmoru.

(2) Ministar, uz prethodnu suglasnost ministra nadležnog za ribarstvo, donosi pravilnik o radnom vremenu, odmorima i dopustima radnika na pomorskim ribarskim plovilima.“.

Članak 34.

Naslov iznad članka 90. mijenja se i glasi: „*Plaća*“*.*

Članak 90. mijenja se i glasi:

„(1) Plaća, u smislu ovoga Zakona, je primitak radnika, koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.

(2) Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću iz stavka 1. ovoga članka, koju radnik ostvaruje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

(3) Plaća iz stavka 1. ovoga članka može se sastojati od:

1. osnovne odnosno ugovorene plaće

2. dodataka

3. ostalih primitaka.

(4) Dodaci iz stavka 3. točke 2. ovoga članka, u smislu ovoga Zakona, su novčani primici radnika koje radnik ostvaruje na temelju posebnog propisa, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu razmjerno odrađenim radnim satima pod određenim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i sl.) i koje ostvaruje neovisno o efektivnom radu (uvećanje za navršene godine radnoga staža i sl.), odnosno koje u skladu s propisanim, utvrđenim ili ugovorenim kriterijima i visini ostvaruje ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija i sl.).

(5) Poslodavac je dužan dodatke iz stavka 3. točke 2. ovoga članka obračunati u iznosu i na način koji je utvrđen posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, pri čemu povećanje plaće iz članka 94. stavka 1. ovoga Zakona ne smije obračunati na iznos manji od iznosa minimalne plaće u skladu s posebnim propisima.

(6) Ostali primici radnika iz stavka 3. točke 3. ovoga članka, u smislu ovoga Zakona, su primici radnika koje poslodavac radniku isplaćuje u novcu ili naravi na temelju kolektivnog ugovora, pravilnika o radu, akta poslodavca ili ugovora o radu.

(7) Plaća iz stavka 1. ovoga članka je plaća u bruto iznosu, koji se sastoji od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.

(8) Ukupan trošak plaće, u smislu ovoga Zakona, je trošak plaće iz stavka 7. ovoga članka, uvećan za trošak javnih davanja na plaću u skladu s propisima o porezima i doprinosima.“.

Članak 35.

Iza članka 90. dodaju se naslovi iznad članaka i članci 90.a i 90.b koji glase:

„Primici radnika temeljem radnog odnosa

Članak 90.a

(1) Primici koje radnik može ostvariti temeljem radnog odnosa su:

1. primici koje poslodavac, u skladu s propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje radniku kao materijalno pravo iz radnog odnosa (jubilarna nagrada, regres, božićnica i sl.)

2. primici koje poslodavac, u skladu s propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje radniku, a koji predstavljaju naknadu troška.

(2) Primici iz stavka 1. ovoga članka, u smislu ovoga Zakona, ne smatraju se plaćom iz članka 90. ovoga Zakona.

Način određivanja plaće

Članak 90.b

(1) Plaća mora biti ugovorena, utvrđena ili propisana u bruto iznosu.

(2) Ako osnove i mjerila za isplatu plaće nisu uređeni kolektivnim ugovorom, poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan ih je utvrditi pravilnikom o radu, a poslodavac koji nije u obvezi donošenja pravilnika ili pravilnikom o radu osnove i mjerila nije utvrdio, dužan ih je ugovoriti ugovorom o radu sklopljenim s radnikom.

(3) Ako plaća nije određena posebnim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu u skladu sa stavkom 2. ovoga članka, a ugovor o radu ne sadrži dovoljno podataka na temelju kojih bi se ona mogla odrediti, poslodavac je dužan radniku isplatiti primjerenu plaću.

(4) Pod primjerenom plaćom iz stavka 3. ovoga članka smatra se plaća koja se redovito isplaćuje za jednaki rad, a ako takvu plaću nije moguće utvrditi, plaća koju odredi sud prema okolnostima slučaja.

(5) Osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna.

(6) Odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog pravnog akta protivna stavku 5. ovoga članka, ništetna je.“.

Članak 36.

Članak 91. mijenja se i glasi:

„(1) Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.

(2) Jednak rad u smislu stavka 1. ovoga članka, obavljaju dvije osobe različitog spola, ako:

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

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

(3) Rad jednake vrijednosti u smislu stavka 1. ovoga članka, obavljaju dvije osobe različitog spola, ako je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kvalifikaciju stečenu određenom razinom obrazovanja i narav posla određenu prema objektivnim kriterijima kao što su potrebna znanja, vještine, odgovornost i samostalnost te uvjeti u kojima se rad obavlja.

(4) Poštivanje pravila jednakosti rada i rada jednake vrijednosti, koji obavljaju dvije osobe različitog spola, odnosi se i na primitke koje radnik ostvaruje temeljem radnog odnosa u skladu s člankom 90.a ovoga Zakona.

(5) Odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugoga pravnoga akta utvrđena protivno stavku 1. ovoga članka, ništetna je.

(6) Poslodavac je dužan, radi ostvarivanja prava na jednakost plaća žena i muškaraca, na zahtjev radnika, radniku dostaviti podatke o kriterijima temeljem kojih je radnik koji obavlja poslove iste ili slične naravi ostvario plaću, ako takav radnik kod njega postoji.“.

Članak 37.

Naslov iznad članka 92. mijenja se i glasi: „*Isplata plaće, naknade plaće i primitaka uz plaću*“*.*

Članak 92. mijenja se i glasi:

„(1) Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu, obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun.

(2) Javna davanja iz plaće i na plaću uplaćuju se na propisane uplatne račune na način i u rokovima u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

(3) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, iznos ostalih primitaka i primitaka radnika temeljem radnog odnosa može se isplatiti radniku u gotovu novcu, u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

(4) Plaća, naknada plaće i ostali primici se isplaćuju u rokovima određenim kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, a najkasnije petnaestog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.

(5) Ako je za obavljanje rada ugovoreno ili utvrđeno ostvarivanje prava radnika na primitak u naravi, poslodavac ga je dužan radniku omogućiti do kraja tekućeg mjeseca za koji ostvaruje to pravo.

(6) Zbog neisplate plaće radnik može izvanredno otkazati ugovor o radu.

(7) Nije dopušten sporazum poslodavca i radnika o odricanju od prava na isplatu plaće.“.

Članak 38.

Naslov iznad članka 93. mijenja se i glasi: „*Isprave o plaći, naknadi plaće, otpremnini i naknadi za neiskorišteni godišnji odmor“.*

Članak 93. mijenja se i glasi:

„(1) Poslodavac je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine, ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

(2) Poslodavac koji na dan dospjelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata, radniku dostaviti:

1. obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju

2. obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.

(3) Pod naknadom za neiskorišteni godišnji odmor iz ovoga članka podrazumijeva se naknada za neiskorišteni godišnji odmor iz članka 82. ovoga Zakona.

(4) Poslodavac je dužan u obračunu plaće ili naknade plaće iz stavka 1. ovoga članka, iskazati i iznos dospjelih i isplaćenih primitaka koje radnik, u skladu s člankom 90.a ovoga Zakona, ostvaruje temeljem radnog odnosa.

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

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

Članak 39.

Članak 94. mijenja se i glasi:

„(1) Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom i neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom, radnik ima pravo na povećanu plaću, u visini i na način određenima kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, pri čemu povećanje za svaki sat rada nedjeljom ne može biti manje od 50%.

(2) Otežani uvjeti rada iz stavka 1. ovoga članka, u smislu ovoga Zakona, su uvjeti rada za koje su procjenom rizika na radu kod poslodavca, utvrđene opasnosti, štetnosti i napori koji bi mogli izazvati štetne posljedice za sigurnost i zdravlje radnika.

(3) Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu utvrđuje se za koje poslove koje radnik obavlja kod poslodavca postoje otežani uvjeti rada za koje radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću.

(4) Ako povećanje plaće za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad, te za rad blagdanom i neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom nije određeno na način iz stavaka 1. i 3. ovoga članka, a ugovor o radu ne sadrži dovoljno podataka na temelju kojih bi se ono moglo odrediti, radnik će ostvariti pravo na primjereno povećanje plaće.

(5) Pod primjerenim povećanjem plaće smatra se povećanje koje se redovito isplaćuje za takav rad, a ako ga nije moguće utvrditi, radnik ostvaruje pravo na povećanje koje odredi sud prema okolnostima slučaja.“.

Članak 40.

Članak 95. mijenja se i glasi:

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

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

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

(4) Radnik koji odbije raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

(5) Visina naknade plaće utvrđuje se ovim ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a ako nije tako određena, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.

(6) Ako radnik u prethodna tri mjeseca nije ostvario plaću, visina naknade plaće se određuje u odnosu na visinu one plaće koju bi u istom razdoblju ostvario da je radio.

(7) Iznimno od stavaka 5. i 6. ovoga članka, ako je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 70 % prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije povoljnije određeno.

(8) Naknada plaće je, u smislu ovoga Zakona, naknada plaće u bruto iznosu, koja se sastoji od iznosa za isplatu i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.

(9) Ukupan trošak naknade plaće je, u smislu ovoga Zakona, trošak naknade plaće iz stavka 8. ovoga članka, uvećan za trošak javnih davanja na naknadu plaće u skladu s posebnim propisima.“.

Članak 41.

Članak 112. mijenja se i glasi:

„(1) Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika

2. smrću poslodavca fizičke osobe

3. smrću poslodavca obrtnika, ako u skladu s posebnim propisom nije došlo do prijenosa obrta

4. prestankom obrta po sili zakona u skladu s posebnim propisom

5. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme

6. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore

7. sporazumom radnika i poslodavca

8. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti

9. otkazom

10. odlukom nadležnog suda.

(2) Ako ugovor o radu nije prestao u postupku likvidacije ili prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima, ugovor o radu prestaje najkasnije brisanjem društva iz sudskog registra.“.

**Članak 42.**

Naslov iznad članka 118. i članak 118. brišu se.

Članak 43.

Članak 121. mijenja se i glasi:

„(1) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad, počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

(3) Otkazni rok ne teče za vrijeme:

1. trudnoće

2. korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopustaili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama

3. privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti

4. vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

(4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, otkazni rok teče u slučaju prestanka ugovora o radu radnika tijekom provedbe postupka likvidacije te postupka radi prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima.

(5) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

(6) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika, kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

(7) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

(8) Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijeka otkaznoga roka.“.

**Članak 44.**

U članku 122. iza stavka 7. dodaje se stavak 8. koji glasi:

„(8) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ne ostvaruje pravo na otkazni rok.“.

**Članak 45.**

Članak 126. mijenja se i glasi:

„(1) Otpremnina je, u smislu ovoga Zakona, novčani iznos, koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu, poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

(3) Iznos otpremnine se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem, a ne smije se ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca.

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

Članak 46.

Naslov iznad članka 129. i članak 129. brišu se.

Članak 47.

Članak 132. mijenja se i glasi:

„(1) Dostava odluka o otkazu ugovora o radu, odluka donesenih u postupcima iz članka 133. ovoga Zakona te dostava potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje radniku, može se urediti kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.

(2) Ako dostava odluka o otkazu ugovora o radu te odluka donesenih u postupcima iz članka 133. ovoga Zakona nije uređena na način iz stavka 1. ovoga članka, primjenjuju se na odgovarajući način odredbe o dostavi iz propisa kojim je uređen parnični postupak.

(3) Dostavu potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje radniku, ako nije uređena na način iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac može izvršiti u pisanom obliku, odnosno u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavio odnosno da ih je radnik primio.“.

**Članak 48.**

U članku 133. iza stavka 6. dodaje se stavak 7. koji glasi:

„(7) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih ovim Zakonom, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.“.

Članak 49.

U članku 134. stavak 2. mijenja se i glasi:

„(2) Poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan je, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati jednu osobu, a poslodavac koji zapošljava više od 75 radnika, dužan je imenovati dvije osobe različitog spola, koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.“.

Iza stavka 2. dodaju se novi stavci 3. i 4. koji glase:

„(3) Osobe iz stavka 2. ovoga članka mogu biti radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu kod poslodavca.

(4) Poslodavac je dužan, u roku od osam dana od dana imenovanja osobe iz stavka 2. ovoga članka, o imenovanju obavijestiti radnike.“.

Dosadašnji stavci 3. do 10. postaju stavci 5. do 12.

Članak 50.

U članku 135. iza stavka 4. dodaju se stavci 5. i 6. koji glase:

„(5) U slučaju spora o stavljanju u nepovoljniji položaj radnika koji je podnio zahtjev za ostvarivanje rodiljnih i roditeljskih prava u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama ili prava vezana za pružanje osobne skrbi temeljem ovoga Zakona, a što je dovelo do povrede nekog od prava radnika iz radnog odnosa, ako radnik učini vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj iz tih razloga, teret dokazivanja prelazi na poslodavca, koji mora dokazati da radnika nije stavio u nepovoljniji položaj iz tih razloga odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnog odnosa.

(6) U slučaju spora o postojanju dogovora za rad na izdvojenom mjestu rada iz članka 17. stavka 6. ovoga Zakona, teret dokazivanja o takvom dogovoru je na poslodavcu.“.

Članak 51.

U članku 149. stavku 1. točke 5. i 6. mijenjaju se i glase:

„5) broju i vrsti radnika koji su kod njega zaposleni, strukturi zaposlenosti (broj radnika zaposlenih na određeno vrijeme, na izdvojenom mjestu rada, na daljinu, putem agencije za privremeno zapošljavanje, koji su privremeno ustupljeni u s njim povezano društvo, odnosno koji su kod njega privremeno ustupljeni iz s njim povezanog društva, broju noćnih radnika), strukturi zaposlenosti po spolu te o razvoju i politici zapošljavanja

6) broju i vrsti radnika koji su prije početka rada kod drugog poslodavca, obavijestili matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem“.

**Članak 52.**

U članku 150. stavku 3. iza točke 10. dodaje se točka 11. koja glasi:

„11) imenovanju osobe koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.“.

**Članak 53.**

U članku 151. stavku 1. točka 4. mijenja se i glasi:

„4) otkazu radniku s navršenih 60 godina života, osim o otkazu radniku s navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža “.

Članak 54.

U članku 192. iza stavka 3. dodaju se stavci 4., 5. i 6. koji glase:

„(4) Prava koja nisu propisana ovim Zakonom odnosno materijalna prava iz članka 90.a stavka 1. točke 1. ovoga Zakona mogu se kolektivnim ugovorom ugovoriti u većem opsegu za članove sindikata koji su pregovarali o kolektivnom ugovoru.

(5) Ukupna visina materijalnih prava iz stavka 4. ovoga članka ne smije se na godišnjoj razini ugovoriti više od dvostrukog iznosa prosječne godišnje sindikalne članarine sindikata koji su pregovarali o kolektivnom ugovoru.

(6) Prava iz stavka 4. ovoga članka ostvaruju oni članovi sindikata o kojima je sindikat obavijestio poslodavca.“.

Članak 55.

Članak 201. mijenja se i glasi:

„(1) Svaki kolektivni ugovor, te svaka promjena (izmjena, dopuna ili otkaz) kolektivnog ugovora mora se dostaviti ministarstvu u roku od 15 dana od dana sklapanja ili nastanka promjene kolektivnog ugovora.

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

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

(4) Poslodavac je dužan radnika pisanim putem obavijestiti o sklapanju kolektivnog ugovora, odnosno njegovoj izmjeni ili prestanku, u roku od 15 dana od sklapanja, izmjene ili prestanka važenja kolektivnog ugovora.

(5) Ministar pravilnikom propisuje postupak dostave kolektivnih ugovora ili njihovih promjena, te način vođenja evidencije o tim ugovorima.“.

**Članak 56.**

Iza GLAVE IV. dodaje se GLAVA IV.a s nazivom ispod nje, poglavljima 1. do 4. te sa člancima 221.a do 221.p i naslovima iznad njih koji glase:

**„GLAVA IV.a**

**RAD PUTEM DIGITALNIH RADNIH PLATFORMI**

**1. OBILJEŽJA RADA PUTEM DIGITALNIH RADNIH PLATFORMI**

*Uređenje rada putem digitalne radne platforme*

Članak 221.a

Ovom se glavom Zakona uređuje rad koji se obavlja korištenjem digitalnih radnih platformi, određuju se pojmovi i propisuju posebna prava i obveze koja nastaju između poslodavca i radnika, propisuje se minimalna razina prava i radnih uvjeta kada takav rad obavljaju druge fizičke osobe te prava i odgovornosti digitalnih radnih platformi radi osiguranja njihovog transparentnog rada.

*Rad koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme*

Članak 221.b

Rad koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme je, u smislu ovoga Zakona, naplatan rad koji na temelju ugovornog odnosa fizička osoba obavlja za digitalnu radnu platformu ili za agregatora, korištenjem digitalne tehnologije odnosno na daljinu pomoću elektroničkog sredstva (internetska stranica, mobilna aplikacija i sl.) ili izravno na određenoj lokaciji između sudionika određenog posla.

*Digitalna radna platforma*

Članak 221.c

(1) Digitalna radna platforma je, u smislu ovoga Zakona, fizička ili pravna osoba, koja pruža usluge koje se na zahtjev primatelja usluge pružaju korištenjem digitalne tehnologije, a u okviru organizacije rada u kojem fizičke osobe posao obavljaju na daljinu pomoću elektroničkog sredstva (internetska stranica, mobilna aplikacija i sl.) ili izravno na određenoj lokaciji.

(2)Agregator je, u smislu ovoga Zakona, fizička ili pravna osoba koja obavlja djelatnost zastupanja ili posredovanja za jednu ili više digitalnih radnih platformi iz stavka 1. ovoga članka.

(3) Odredbe ovoga Zakona primjenjuju se na digitalne radne platforme iz stavka 1. ovoga članka i na agregatore iz stavka 2. ovoga članka, koje na taj način organiziraju rad koji se obavlja na području Europske unije, neovisno o mjestu njihovog poslovnog nastana i prava koje se inače primjenjuje.

(4) Digitalna radna platforma iz stavka 1. ovoga članka i agregator iz stavka 2. ovoga članka, dužni su pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, upisati se u evidenciju ministarstva.

(5) Digitalna radna platforma iz stavka 1. ovoga članka i agregator iz stavka 2. ovoga članka, ne smiju na tržištu obavljati registriranu djelatnost, ako nisu upisani u evidenciju ministarstva.

(6) Pri obavljanju poslova posredovanja za digitalnu radnu platformu, agregator ne smije radniku naplatiti naknadu za posredovanje.

(7) Digitalna radna platforma iz stavka 1. ovoga članka ne odnosi se na pružatelje usluga čija je primarna svrha dijeljenje resursa ili preprodaja robe ili usluga.

*Poslodavac za kojega radnik posao obavlja putem digitalne radne platforme*

Članak 221.d

(1) Digitalna radna platforma iz članka 221.c stavka 1. ovoga Zakona ili agregator iz članka 221.c stavka 2. ovoga Zakona je poslodavac radniku koji rad obavlja osobno korištenjem digitalne radne platforme.

(2) Ako je agregator radniku poslodavac, digitalna radna platforma solidarno odgovara za obveze koje taj agregator*,* kao njezin posrednik na tržištu, ima prema radniku kojeg zapošljava radi obavljanja poslova za digitalnu radnu platformu.

(3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka, digitalna radna platforma se može osloboditi solidarne odgovornosti, ako dokaže da agregator koji je registriran prema posebnom propisu i s kojim je sklopila ugovor, uredno izvršava obvezu prijave na mirovinsko i zdravstveno osiguranje radnika, da redovito podmiruje trošak plaće radnika i da nema utvrđen porezni dug.

(4) U svrhu dokazivanja činjenica iz stavka 3. ovoga članka, digitalna radna platforma može prije sklapanja ugovora s agregatorom, odnosno jednom mjesečno tijekom trajanja toga ugovora, od agregatora zatražiti:

1. potvrdu nadležnog poreznog tijela o nepostojanju poreznog duga agregatora

2. izjavu agregatora da je za sve radnike izvršio prijavu na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje prema posebnom propisu

3. dokaz da agregator za sve radnike redovito podmiruje ukupan trošak plaće.

*Radnik koji rad obavlja korištenjem digitalne radne platforme*

Članak 221.e

Radnik koji rad obavlja korištenjem digitalne radne platforme je, u smislu ovoga Zakona, fizička osoba koja na temelju sklopljenog ugovora o radu, u radnom odnosu obavlja poslove za digitalnu radnu platformu ili za agregatora.

*Ostale osobe koje rad obavljaju korištenjem digitalne radne platforme*

Članak 221.f

(1) Fizičke osobe, koje na temelju ugovornog odnosa koji nije nastao sklapanjem ugovora o radu, osobno obavljaju poslove za digitalnu radnu platformu ili za agregatora iz članka 221.c ovoga Zakona, u smislu ovoga Zakona se smatraju ostalim osobama koje rad obavljaju korištenjem digitalne radne platforme, ako se na takav ugovorni odnos ne mogu primijeniti zakonske pretpostavke o postojanju radnog odnosa propisane člankom 221.m ovoga Zakona.

(2) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na fizičke osobe koje se u smislu Uredbe (EU) 2019/1150 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o promicanju pravednosti i transparentnosti za poslovne korisnike usluga internetskog posredovanja (Tekst značajan za EGP) (SL L 186, 11.7.2019.), smatraju poslovnim korisnikom.

**2. UPOTREBA AUTOMATIZIRANOG SUSTAVA UPRAVLJANJA U ORGANIZACIJI RADA KOJI SE OBAVLJA KORIŠTENJEM DIGITALNIH RADNIH PLATFORMI**

*Prava i obveze poslodavca*

Članak 221.g

(1) Poslodavac iz članka 221.d stavka 1. ovoga Zakona, koji u organizaciji rada koristi digitalnu tehnologiju i infrastrukturu u okviru automatiziranog sustava upravljanja utemeljenog na algoritmima, obvezan je u skladu s odredbama ovoga Zakona, radi ostvarivanja prava propisanih ovim ili drugim propisom:

1. upoznati radnika s organizacijom rada digitalne radne platforme i načinom donošenja odluka u automatiziranom sustavu upravljanja

2. osigurati dostupnost i transparentnost podataka o radu koji se obavlja korištenjem digitalnih radnih platformi

3. imenovati ovlaštenu osobu koja će nadzirati sigurnost i radno opterećenje rada radnika koji rad obavljaju korištenjem digitalnih radnih platformi

4. imenovati ovlaštenu osobu koja povodom zahtjeva radnika provodi postupak preispitivanja odluka donesenih u automatiziranom sustavu upravljanja i koja o njima odlučuje

5. osigurati mogućnost uspostave profesionalne komunikacije s ostalim radnicima i sudionicima poslovnog procesa te poslodavcem i ovlaštenim osobama poslodavca.

(2) Prije početka rada koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme, poslodavac iz članka 221.d stavka 1. ovoga Zakona, dužan je omogućiti radniku da se upozna s načinom na koji će dodjeljivati poslove odnosno radne zadatke, nadzirati radnika te ocjenjivati njegov rad.

(3) Prije početka rada koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme, poslodavac iz članka 221.d stavka 1. ovoga Zakona, dužan je omogućiti radniku da se upozna sa svim pravima iz radnog odnosa, a osobito informacijama vezanim za pristup poslovima i radnim zadacima, za radno vrijeme i uvjete rada, za sigurnost i zdravlje na radu, za mogućnost napredovanja i osposobljavanja te za donošenje odluka vezanih za obračun i isplatu plaće te naknada.

(4) Ugovorom o radu iz članka 221.l ovoga Zakona, ugovara se obveza poslodavca da radniku dostavi podatke iz stavka 1. ovoga članka.

(5) Poslodavac je dužan na zahtjev radnika učiniti dostupnima podatke vezane uz obveze iz stavka 1. ovoga članka.

(6) Poslodavac je dužan, na zahtjev sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika te inspekcije u području rada, tijekom provođenja nadzora omogućiti dostupnost podataka iz stavka 1. ovoga članka.

*Obveza ljudskog nadzora u automatiziranom sustavu upravljanja*

*radi zaštite sigurnosti i zdravlja radnika*

Članak 221.h

(1) Poslodavac iz članka 221.d stavka 1. ovoga Zakona, dužan je procijeniti rizike rada i njihovog utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika koji rad obavlja korištenjem digitalne radne platforme.

(2) Poslodavac iz članka 221.d stavka 1. ovoga Zakona, ne smije dopustiti intenzitet rada koji ugrožava fizičko, odnosno mentalno zdravlje radnika koji rad obavlja korištenjem digitalne radne platforme.

(3) Radnik koji smatra da mu je zbog okolnosti nastalih radom korištenjem digitalne radne platforme povrijeđeno pravo na sigurnost i zdravlje na radu, ima pravo zatražiti od poslodavca zaštitu svoga prava odnosno pisano obrazloženje i preispitivanje pojedine mjere ili odluke.

(4) Nadzor nad donošenjem odluka vezanih za sigurnost i zdravlje radnika i ovlaštenje za preispitivanje i ocjenu mjere ili odluke o zaštiti na radu te odlučivanje o tome, ima osoba iz članka 221.g stavka 1. točke 3. ovoga Zakona.

*Obveza ljudskog nadzora u praćenju rada i odluka*

*donesenih u automatiziranom sustavu upravljanja*

Članak 221.i

(1) Radnik koji smatra da mu je odlukom donesenom u automatiziranom sustavu upravljanja, a osobito odlukom vezanom za pristup radnim zadacima, o radnom vremenu, o mogućnosti napredovanja i osposobljavanja te odlukom vezanom za obračun i isplatu plaće te naknada, povrijeđeno pravo iz radnog odnosa, ima pravo u rokovima propisanima člankom 133. ovoga Zakona zatražiti od poslodavca zaštitu svojih prava te zatražiti pisano obrazloženje kao i preispitivanje pojedine odluke.

(2) Ovlaštenje za stručno obrazloženje odluke te odlučivanje nakon preispitivanja odluke ima osoba iz članka 221.g stavka 1. točke 4. ovoga Zakona.

*Zaštita privatnosti i obrada osobnih podataka radnika*

*koji rade korištenjem digitalne radne platforme*

Članak 221.j

Digitalna radna platforma i agregator, radi zaštite privatnosti radnika u skladu s člankom 29. ovoga Zakona, pri obradi osobnih podataka ne smije:

1. obrađivati podatke o privatnim razgovorima

2. obrađivati podatke o emocionalnom odnosno psihološkom stanju radnika

3. obrađivati podatke o zdravlju radnika, osim u slučajevima predviđenim propisom o zaštiti osobnih podataka

4. prikupljati osobne podatke u razdoblju u kojem radnik ne obavlja rad niti ga nudi.

*Obveza* *uspostave kanala za profesionalnu komunikaciju*

*s ostalim radnicima i poslodavcem te trećima u poslovnom procesu*

Članak 221.k

Poslodavac iz članka 221.d stavka 1. ovoga Zakona dužan je, radi neometane profesionalne komunikacije odnosno povezivanja i razmjene informacija u poslovnom procesu s ostalim radnicima i sudionicima poslovnog procesa te poslodavcem i ovlaštenim osobama poslodavca, osobama koje kod njega obavljaju poslove osigurati mogućnost uspostave kontakata.

**3. PRAVA RADNIKA KOJI RAD OBAVLJA PUTEM**

**DIGITALNIH RADNIH PLATFORMI**

*Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu*

*putem digitalne radne platforme*

Članak 221.l

(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, kojim se između poslodavca i radnika ugovara rad korištenjem digitalne radne platforme, osim podataka iz članka 15. stavka 1. točaka 1. do 11. ovoga Zakona, mora sadržavati i dodatne podatke o:

1. načinu dodjele poslova, radnih zadataka i uputa za rad te ocjenjivanja rada prema određenim kriterijima

2. načinu donošenja odluka vezanih za radno vrijeme i uvjete rada, za sigurnost i zdravlje na radu, za mogućnost napredovanja te za donošenje odluka vezanih za obračun i isplatu plaće i naknade plaće

3. obvezi poslodavca da informira radnika o osobi koja je kod poslodavca ovlaštena za nadzor praćenja rada u automatiziranom sustavu upravljanja

4. elektroničkoj i drugoj opremi i sredstvima rada koji su potrebni za obavljanje posla

5. mogućnosti za neometanu profesionalnu komunikaciju odnosno povezivanje i razmjenu informacijas ostalim radnicima i njihovim predstavnicima, poslodavcem te trećima u poslovnom procesu

6. sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati, odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika

7. naknadi troškova radniku vezanih uz obavljanje poslova te amortizaciji troškova vlastitih vozila i druge opreme, ako ih koristi

8. obvezi ugovaranja osiguranja od nesretnog slučaja i osiguranja od odgovornosti na teret poslodavca, ako ugovorene poslove obavlja sudjelovanjem u prometu sredstvom koje se u smislu propisa o sigurnosti prometa na cestama smatra vozilom i koje ne podliježe obvezi registracije

9. načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika

10. načinu ostvarivanja prava na informiranje i sudjelovanje u odlučivanju.

(2) Ako se radinepredvidivog obrasca rada ugovara rad po pozivu poslodavca**,** ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz stavka 1. ovoga članka, mora sadržavati i dodatne podatke o:

1.promjenjivom rasporedu rada s obzirom na organizaciju radnog vremena radnika koja je u potpunosti ili uglavnom nepredvidiva

2. referentnom vremenskom razdoblju u danima i satima, unutar kojeg poslodavac ima pravo zatražiti, a radnik ima dužnost obavljati posao

3. najmanjem broju radnih sati unutar razdoblja iz točke 2. ovoga stavka koje je poslodavac dužan platiti radniku, neovisno o tome je li zatražio od radnika obavljanje posla, osim u slučaju ako je poslodavac zatražio obavljanje posla, a radnik ga je bez opravdanog razloga odbio obaviti

4. pravu radnika da bez štetnih posljedica odbije radni zadatak, ako je obavijest o potrebi njegova izvršenja dana u roku unutar kojega ga nije moguće izvršiti

5. roku u kojemu je moguć opoziv radnog zadatka koji je radnik prihvatio, čije neispunjenje daje radniku pravo na isplatu naknade plaće kao da je radio.

(3) Nepredvidiv obrazac rada iz stavka 2. ovoga članka, u smislu ovoga Zakona, je oblik organizacije rada i radnog vremena, koji u potpunosti ili uglavnom, nastaje prema nepredvidivim potrebama za radom, uslijed čega se ne može unaprijed utvrditi početak i završetak radnog dana niti tjedna radnika, već ga prema prirodi stvari, određuje poslodavac.

(4) U slučaju sklapanja ugovora iz stavka 2. ovoga članka, najmanji broj zajamčenih plaćenih radnih sati ne može biti manji od pet sati tjedno.

*Pretpostavka postojanja radnog odnosa u radu korištenjem digitalne radne platforme*

Članak 221.m

(1) Ako digitalna radna platforma ili agregator iz članka 221.c ovoga Zakona, s fizičkom osobom sklopi ugovor za obavljanje posla korištenjem digitalne radne platforme, koji s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti digitalne radne platforme ili agregatora, ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je ta digitalna radna platforma ili taj agregator, kao poslodavac s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako se ne dokaže suprotno.

(2) Činjenice na temelju kojih se može u smislu stavka 1. ovoga članka pretpostaviti postojanje radnog odnosa, su:

1. osobno obavljanje naplatnog posla

2. davanje naloga i uputa za obavljanje posla fizičkoj osobi, u okvirima organizacije rada i subordinacije posla

3. ograničavanje slobode odbijanja izvršavanja naloga ili njezino uvjetovanje zapriječenim sankcijama ili drugim mjerama

4. pobliže određivanje vremena, mjesta i načina obavljanja posla fizičkoj osobi, neovisno o tome koristi li vlastita sredstva rada

5. nadziranje obavljanja posla i praćenje učinaka fizičke osobe, radi ocjene njezina rada te mogućnosti napredovanja

6. zabrana sklapanja poslova za svoj ili tuđi račun korištenjem usluga drugih platformi.

(3) Teret dokaza je na onoj digitalnoj radnoj platformi ili na agregatoru, koja osporava zakonsku pretpostavku iz stavka 1. ovoga članka.

(4) Fizička osoba koja smatra da nije radnik u smislu ovoga Zakona, može osporavati zakonsku pretpostavku postojanja radnog odnosa iz stavka 1. ovoga članka, pri čemu je digitalna radna platforma, odnosno agregator, u svrhu dokazivanja i radi pravilnog rješavanja pokrenutog postupka, dužna dati sve potrebne podatke.

*Rad putem digitalnih radnih platformi ovisno o opsegu ostvarenih primitaka*

Članak 221.n

(1) Iznimno od članka 221.m ovoga Zakona, pretpostavka postojanja radnog odnosa ne odnosi se na fizičku osobu koja, radom putem digitalnih radnih platformi u pojedinom kvartalu kalendarske godine, nije ostvarila primitak veći od 60 % bruto iznosa tri mjesečne minimalne plaće utvrđenog posebnim propisom.

(2) Digitalna radna platforma ili agregator, dužna je izvršiti provjeru od nadležnog tijela koje putem sustava ePorezna vodi službenu evidenciju o svim isplatiteljima i o isplaćenim primicima radi pribavljanja dokaza o stanju isplaćenih primitaka od kojih se utvrđuje drugi dohodak, koji je fizička osoba kojoj dodjeljuje posao, ostvarila radom putem digitalnih radnih platformi.

(3) Nadležno tijelo koje putem sustava ePorezna vodi službenu evidenciju o svim isplatiteljima i o isplaćenim primicima, može digitalnoj radnoj platformi ili agregatoru omogućiti uvid u podatke o stanju isplaćenih primitaka od kojih se utvrđuje drugi dohodak fizičke osobe kojoj se dodjeljuje, a koje je ta fizička osoba ostvarila radom putem digitalnih radnih platformi.

(4) Ako je digitalnoj radnoj platformi ili agregatoru omogućeno da temeljem izvršene provjere iz stavka 2. ovoga članka utvrdi da je primitak za obavljeni rad fizičke osobe iz stavka 1. ovoga članka u pojedinom kvartalu kalendarske godine veći od limitirane visine od 60 % bruto iznosa tri mjesečne minimalne plaće utvrđenog posebnim propisom, fizička osoba kod tog poslodavca, nakon izvršene provjere, može posao obavljati samo na temelju sklopljenog ugovora o radu.

(5) Radi provjere stanja isplaćenih primitaka fizičke osobe iz stavka 1. ovoga članka, digitalna radna platforma ili agregator ovlaštena je dobiti samo podatak o iznosu neisplaćenog dijela limitirane visine iznosa primitaka iz stavka 2. ovoga članka.

(6) Način i rokove provođenja uvida i provjere iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, ministar, uz suglasnost ministra nadležnog za financije, propisuje pravilnikom.

*Prava i uvjeti rada ostalih osoba koje rade na digitalnim radnim platformama*

Članak 221.o

(1) Na osobu iz članka 221.f stavka 1. ovoga Zakona, na odgovarajući se način primjenjuju odredbe članaka 221.g do 221.k ovoga Zakona.

(2) Digitalna radna platforma ili agregator, dužna je za osobu iz članka 221.f stavka 1. ovoga Zakona, ugovoriti osiguranje od nesretnog slučaja i osiguranje od odgovornosti, ako ugovorene poslove obavlja sudjelovanjem u prometu sredstvom koje se u smislu propisa o sigurnosti prometa na cestama smatra vozilom i koje ne podliježe obvezi registracije.

(3) Osoba iz članka 221.f stavka 1. ovoga Zakona, ima pravo na zaštitu prava u skladu s utvrđenim ugovornim odnosom s digitalnom radnom platformom ili agregatorom.

**4. TRANSPARENTNOST RADA KORIŠTENJEM**

**DIGITALNIH RADNIH PLATFORMI**

*Evidencija o radu korištenjem digitalnih radnih platformi*

Članak 221.p

(1) Evidencija o radu korištenjem digitalnih radnih platformi, radi osiguranja transparentnosti rada digitalnih radnih platformi te jačanja odgovornosti i pravne sigurnosti između subjekata koji na tržištu obavljanju djelatnost i rad korištenjem digitalnih radnih platformi, vodi i u elektroničkom obliku obrađuje ministarstvo.

(2) U evidenciji iz stavka 1. ovoga članka se prikupljaju i obrađuju podaci o digitalnim radnim platformama i agregatorima koji obavljaju djelatnosti kao pružatelji usluga na tržištu te se prikupljaju podaci o pokazateljima opsega rada korištenjem digitalnih radnih platformi.

(3) Digitalna radna platforma iz članka 221.c stavka 1. ovoga Zakona i agregator iz članka 221.c stavka 2. ovoga Zakona, radi njihovog upisa u evidenciju iz stavka 1. ovoga članka, dužne su podnijeti zahtjev koji mora sadržavati:

1. naziv, sjedište i osobni identifikacijski broj digitalne radne platforme ili agregatora

2. ime, prezime i osobni identifikacijski broj osobe koja je ovlaštena za zastupanje digitalne radne platforme ili agregatora

3. adresu elektroničke pošte u svrhu izravnog i neometanog pristupa tijekom propisanih nadzornih postupaka

4. pisanu izjavu o sklopljenom ugovoru o posredovanju na tržištu s digitalnom radnom platformom, ako je zahtjev podnio agregator.

(4) Digitalna radna platforma iz članka 221.c stavka 1. ovoga Zakona i agregator iz članka 221.c stavka 2. ovoga Zakona, dužni su u pravnom prometu, u poslovnim ispravama, na svakom dopisu i ugovoru navesti broj pod kojim su upisani u evidenciju iz stavka 1. ovoga članka.

(5) Podaci o digitalnim radnim platformama i agregatorima prikupljaju se upisom iz stavka 3. ovoga članka i dostavom podataka o pokazateljima opsega rada korištenjem digitalnih radnih platformi.

(6) Podaci o pokazateljima opsega rada korištenjem digitalnih radnih platformi su osobito broj radnika i osoba iz članka 221.f stavka 1. ovoga Zakona koje rade korištenjem platforme te broj i vrsta ugovornih odnosa na temelju kojih te osobe rade korištenjem platforme.

(7) Digitalna radna platforma iz članka 221.c stavka 1. ovoga Zakona i agregator iz članka 221.c stavka 2. ovoga Zakona, dužni su podatke iz stavka 6. ovoga članka dostaviti u propisanom roku ministarstvu.

(8) Oblik, sadržaj i način vođenja evidencije iz stavka 1. ovoga članka te rok dostave podataka propisuje ministar pravilnikom.“.

**Članak 57.**

Članak 226. mijenja se i glasi:

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

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

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

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

4. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o mogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme (članak 13. stavci 6., 7. i 8.)

5. radnika pisano obavijesti o nazivu tijela kojem se vrše uplate dobrovoljnog mirovinskog osiguranja, ako sudjeluje u plaćanju (članak 14. stavak 6.)

6. pri nadležnom upravnom tijelu registrira ugovor o radu pomorca i radnika na pomorskim ribarskim plovilima (članak 14. stavak 7.)

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

8. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu za stalne sezonske poslove na određeno vrijeme koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 16. stavak 7.)

9. radniku s kojim je dogovorio rad na izdvojenom mjestu rada bez izmjene ugovora o radu, za rad duži od 30 dana ponudi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada (članak 17. stavak 6.)

10. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada ili na daljinu koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 17.a stavci 1. i 2.)

11. radniku koji radi na daljinu osigura zaštitu privatnosti te potrebne pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu (članak 17.b stavak 6.)

12. radniku dostavi pisano obrazloženje o nemogućnosti izmjene ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada, odnosno o nemogućnosti ponovnog obavljanja poslova u prostoru poslodavca i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjen ugovor ili o mogućnosti izmjene ugovora o radu s odgodnim početkom primjene (članak 17.c stavak 4.)

13. radniku s kojim je sklopio ugovor odnosno kojem je izdao potvrdu o privremenom upućivanju na rad u inozemstvo, a koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ili radniku uruči primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje prije upućivanja na rad u inozemstvo, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati (članak 18. stavci 2. i 7.)

14. radniku u slučaju upućivanja u inozemstvo, u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, na rok kraći od četiri uzastopna tjedna, prije početka upućivanja dostavi pisanu informaciju koja sadrži propisane podatke (članak 18. stavak 4.)

15. radniku s kojim je sklopio ugovor o dodatnom radu koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 18.b stavak 1.)

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

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

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

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

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

21. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, koji ne sadrži sve podatke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 46. stavci 3. i 5.)

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

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

24. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme (članak 63. stavci 6., 7. i 8.)

25. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o mogućnosti izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena (članak 68. stavci 5. i 7.)

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

27. radi ostvarivanja prava na jednakost plaća žena i muškaraca, dostavi radniku podatke o kriterijima temeljem kojih je radnik koji obavlja poslove iste ili slične naravi ostvario plaću, ako takav radnik kod njega postoji (članak 91. stavak 6.)

28. dostavi radniku obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće, otpremnine, ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, ili obračun s propisanim sadržajem (članak 93. stavci 1. i 6.)

29. dostavi radniku, kojem na dan dospjelosti nije isplatio plaću, naknadu plaće, otpremninu, ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor, ili ih nije isplatio u cijelosti, dva obračuna od kojih je jedan obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, a drugi obračun u kojem će biti iskazan iznos plaće ili dijela plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor koji je bio dužan isplatiti, sa sadržajem u skladu s pravilnikom iz članka 93. stavka 6. ovoga Zakona (članak 93. stavci 2. i 6.)

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

31. radniku nakon prestanka radnog odnosa vrati sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, ili mu izda potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa (stavak 130. stavak 2.)

32. imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika te o imenovanju obavijesti radnike (članak 134. stavci 2. i 4.)

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

34. radnika pisanim putem obavijesti o sklapanju kolektivnog ugovora, odnosno njegovoj izmjeni ili prestanku (članak 201. stavak 4.)

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

36. radniku omogući da se upozna s načinom na koji će dodjeljivati poslove odnosno radne zadatke, nadzirati radnika i ocjenjivati njegov rad, te sa svim pravima iz radnog odnosa, a osobito informacijama vezanim za pristup poslovima i radnim zadacima, za radno vrijeme i uvjete rada, za sigurnost i zdravlje na radu, za mogućnost napredovanja i osposobljavanja te za donošenje odluka vezanih za obračun i isplatu plaće te naknada (članak 221.g stavci 2. i 3.)

37. radniku na njegov zahtjev učini dostupnima zatražene podatke (članak 221.g stavak 5.)

38. radniku i osobama koje kod njega obavljaju poslove, osigura neometanu profesionalnu komunikaciju odnosno povezivanje i razmjenu informacija u poslovnom procesu s ostalim sudionicima te poslodavcem i ovlaštenim osobama poslodavca (članak 221.k)

39. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu putem digitalne radne platforme koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 221.l stavak 1.)

40. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu putem digitalne radne platforme kojim ugovara rad po pozivu poslodavca, ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 221.l stavak 2.)

41. kao digitalna radna platforma ili agregator dostavi potrebne podatke ministarstvu (članak 221.p stavak 7.).

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

1. dodatni rad radnika koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu ili na poslovima u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ovoga Zakona ili radnika kojem se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem, ako takve poslove obavlja kod matičnog poslodavca (članak 18.a stavak 2.)

2. rad osobe mlađe od 15 godina ili osobe s 15 i starije od 15, a mlađe od 18 godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje (članak 19.)

3. rad i sudjelovanje djeteta i maloljetnika u aktivnostima protivno posebnoj zaštiti (članak 19.a stavci 3., 5. i 8.)

4. kontakt s djetetom ili maloljetnikom osobi koja je pravomoćno osuđena ili protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta (članak 19.b stavak 3.)

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

6. rad maloljetnika bez prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti (članak 21. stavak 3.)

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

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

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

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

11. prekovremeni rad trudnice, roditelja s djetetom do osam godina života, te radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, osim u slučaju više sile, ako nisu dostavili poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (članak 65. stavak 6.)

12. prekovremeni rad radnika koji radi u dodatnom radu, ako poslodavcu nije dostavio pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavci 7. i 8.)

13. rad maloljetnika koji traje duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata (članak 68. stavak 1.)

14. rad u nejednakom rasporedu radnog vremena trudnice, roditelja s djetetom do osam godina života, rad roditelja koji radi s polovicom punog radnog vremena, radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnika koji radi u dodatnom radu, ako nisu dostavili poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (članak 68. stavak 2.)

15. obavljanje posla i aktivnosti djeteta i maloljetnika protivno propisanim ograničenjima (članak 68.a)

16. rad noćnog radnika koji obavlja noćni rad, ako tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu, radi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih 24 sata (članak 69. stavak 6.)

17. noćnom radniku, koji je temeljem procjene opasnosti u radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, noćni rad duži od osam sati u razdoblju od 24 sata (članak 69. stavak 7.)

18. noćni rad maloljetnika ako je protivan odredbama ovoga Zakona, ili nije osigurano da se takav rad obavlja pod nadzorom punoljetne osobe (članak 70.)

19. noćni rad radnika kod poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, koje uključuju i noćni rad, a koji radi u noćnoj smjeni uzastopce duže od jednog tjedna (članak 71. stavak 3.).

(3) Žalba izjavljena protiv rješenja iz ovoga članka ne odgađa njegovo izvršenje.“.

**Članak 58.**

Članak 227. mijenja se i glasi:

„(1) Novčanom kaznom od 1.320,00 do 3.980,00 eura kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

1. ako sklopi ugovor o radu u kojemu je probni rad ugovoren u trajanju dužem od Zakonom dopuštenoga (članak 53. stavak 3.)

2. ako radniku ne omogući osposobljavanje na način propisan ovim Zakonom (članak 54. stavak 4.)

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

(2) Novčanom kaznom od 130,00 do 390,00 eura za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

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

**Članak 59.**

Članak 228. mijenja se i glasi:

„(1) Novčanom kaznom od 4.110,00 do 7.960,00 eura kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

1. ako s radnikom sklopi ugovor o radu na određeno vrijeme za koji ne postoji objektivan razlog, odnosno ako u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu ne navede objektivan razlog ili je ugovor o radu sklopljen u trajanju dužem od tri godine (članak 12. stavci 1., 2. i 3.)

2. ako s istim radnikom sklopi više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, čije je ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor o radu, neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije ili je zbog nekog drugog objektivnog razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom (članak 12. stavci 4. i 7.)

3. ako s radnikom sklopi ugovor o radu na određeno vrijeme za sezonske poslove protivno odredbama ovoga Zakona (članak 12. stavak 11.)

4. ako s radnikom sklopi ugovor o radu za stalne sezonske poslove, koji se u određenim dijelovima kalendarske godine obavljaju u godišnjim razdobljima s ukupnim trajanjem dužim od devet mjeseci (članak 16. stavci 1. i 3.)

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

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

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

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

9. ako radnika nakon isteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopustaili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, ne vrati na poslove na kojima je radio prije korištenja tih prava, ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 36. stavci 1. i 3.)

10. ako radnika koji je bio privremeno nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti ne vrati na poslove na kojima je prethodno radio, ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 40. stavak 1.)

11. ako radniku kod kojeg postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti, u pisanom obliku ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je sposoban, a u mogućnosti je radniku osigurati obavljanje takvih poslova (članak 41. stavak 1.)

12. ako korisniku ustupi istog radnika za obavljanje istih poslova u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine, osim u propisanim slučajevima (članak 48. stavak 1.)

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

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

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

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

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

18. ako radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, osim u slučaju prestanka ugovora o radu (članak 18.a stavak 7., članci 77., 78., 83., 84. i članak 85. stavci 2. i 4.)

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

20. ako radniku ne omogući korištenje neplaćenog dopusta za pružanje osobne skrbi na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 87. stavak 3.)

21. ako radniku ne omogući pravo na odsutnost s posla u skladu s ovim Zakonom (članak 87.a stavak 1.)

22. ako bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplati uskratom isplate plaće ili nekog njezina dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće (članak 96. stavak 1.)

23. ako prije isteka roka od šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu na istim poslovima zaposli drugog radnika, a nije ponudio sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga (članak 115. stavci 5. i 6.)

24. ako s podacima utvrđenim u postupku zaštite dostojanstva radnika ne postupa kao s tajnima (članak 134. stavak 10.)

25. ako onemogući radnike u izboru radničkog vijeća (članak 141.)

26. ako ne dostavi podatak o utemeljenju radničkog vijeća, ili ga ne dostavi u propisanom roku i na propisani način (članak 146. stavak 3.)

27. ako ne obavijesti radničko vijeće o pitanjima o kojima ga je dužan obavijestiti na način propisan ovim Zakonom (članak 149.)

28. ako se s radničkim vijećem ne savjetuje o pitanjima o kojima je dužan savjetovati se na način propisan ovim Zakonom (članak 150.)

29. ako bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća donese odluku koju može donijeti samo uz suglasnost radničkog vijeća (članak 151. stavak 1.)

30. ako ne osigura uvjete za rad radničkog vijeća (članak 156.)

31. ako ne omogući imenovanom, odnosno izabranom predstavniku radnika članstvo u organu poslodavca, odnosno drugom odgovarajućem tijelu trgovačkog društva, zadruge ili javne ustanove (članak 164.)

32. ako pokuša ostvariti ili ostvari zabranjeni nadzor nad utemeljenjem i djelovanjem sindikata ili udruge sindikata više razine (članak 183. stavak 1.)

33. ako ne obračuna, ne ustegne ili ne uplati sindikalnu članarinu (članak 189.)

34. ako, u slučaju kada je to dužan učiniti, ne dostavi svaki kolektivni ugovor ili svaku promjenu kolektivnog ugovora ministarstvu ili ga ne dostavi u propisanom roku (članak 201. stavak 1.)

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

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

37. ako na zahtjev sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika i inspekcije u području rada, tijekom provođenja nadzora ne omogući dostupnost zatraženih podataka (članak 221.g stavak 6.)

38. ako pri obradi osobnih podataka radnika koji rade putem digitalne radne platforme, obrađuje podatke koje ne smije obrađivati ili prikuplja podatke koje ne smije prikupljati (članak 221.j)

39. ako radi neometane profesionalne komunikacije, osobama koje kod njega obavljaju poslove ne osigura mogućnost uspostave kontakata (članak 221.k)

40. ako s radnikom sklopi ugovor o radu putem digitalne radne platforme kojim se ugovora rad po pozivu poslodavca bez podatka o najmanjem broju zajamčenih plaćenih radnih sati tjedno ili s brojem zajamčenih plaćenih radnih sati tjedno manjim od propisanog (članak 221.l stavci 2. i 4.)

41. ako digitalna radna platforma ili agregator ne provede provjeru na propisani način i u propisanim rokovima koju je omogućilo nadležno tijelo koje putem sustava ePorezna vodi službenu evidenciju o svim isplatiteljima i o isplaćenim primicima, ili ako fizičkoj osobi za koju je utvrdila da je imala primitak za obavljeni rad u pojedinom kvartalu kalendarske godine veći od limitirane visine ne ponudi sklapanje ugovora o radu (članak 221.n stavci 2., 3., 4. i 6.)

42. ako kao digitalna radna platforma ili agregator u pravnom prometu, u poslovnim ispravama, ne navede broj pod kojim je upisana u evidenciju ministarstva (članak 221.p stavak 4.)

43. ako kao digitalna radna platforma ili agregator, ne dostavi podatke u evidenciju ministarstva (članak 221.p stavak 7.)

(2) Novčanom kaznom od 530,00 do 790,00 eura za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

(3) Novčanom kaznom od 4.110,00 do 7.960,00 eura za prekršaj iz stavka 1. točke 1. ovoga članka kaznit će se korisnik pravna osoba koji je koristio rad istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine, osim u propisanim slučajevima (članak 48. stavak 1.).

(4) Novčanom kaznom od 530,00 do 790,00 eura za prekršaj iz stavka 1. točke 1. ovoga članka kaznit će se korisnik fizička osoba koji je koristio rad istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine, osim u propisanim slučajevima (članak 48. stavak 1.).

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

(6) Za prekršaje iz stavka 1. točke 29. ovoga članka, poslodavac pravna osoba odgovara i u slučaju ako ne postoji prekršajna odgovornost odgovorne osobe.“.

**Članak 60.**

Članak 229. mijenja se i glasi:

(1) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

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

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

3. ako u slučaju kada ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, prije početka rada ne izda radniku pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru (članak 14. stavak 3.)

4. ako radniku u propisanim rokovima ne dostavi primjerak ugovora o radu i primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje (članak 14. stavak 5.)

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

6. ako svog radnika, kojeg u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, upućuje na rad u inozemstvo u društvo koje je s njim povezano u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima bez pisane suglasnosti radnika (članak 18. stavak 5.)

7. ako radniku prije odlaska u inozemstvo ne dostavi primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje tijekom trajanja rada u inozemstvu, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati prema posebnom propisu (članak 18. stavak 7.)

8. ako ugovor o dodatnom radu sklopi s radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ovoga Zakona te radnikom kojemu se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa u povećanom trajanju (članak 18.a stavak 2.)

9. ako s radnikom sklopi ugovor o dodatnom radu s ugovorenim radnim vremenom u trajanju dužem od propisanog (članak 18.b stavak 4.)

10. ako rad radnika koji obavlja dodatni rad, a raspored radnog vremena nije utvrđen kao nejednaki, traje duže od osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad, ili ako rad radnika koji obavlja dodatni rad u nejednako utvrđenom rasporedu radnog vremena traje duže od 16 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad (članak 18.b stavak 5.)

11. ako u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, odnosno šest mjeseci, ako je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, utvrdi rad radnika u dodatnom radu koji bi trajao duže od prosječnih osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad (članak 18.b stavak 7.)

12. ako utvrdi nejednaki raspored rada radnika u dodatnom radu bez njegove pisane suglasnosti o dobrovoljnom pristanku na rad duži od osam sati tjedno ili ako na zahtjev inspektora rada ne dostavi popis radnika koji su dali pisani izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (članak 18.b stavci 10. i 12.)

13. ako zaposli osobu mlađu od 15 godina ili osobu s 15 i stariju od 15, a mlađu od 18 godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ili ako dozvoli rad djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje (članak 19. i članak 19.a stavak 3.)

14. ako na poslovima vezanima za rad i provođenje aktivnosti s djetetom i maloljetnikom zaposli osobu koja je pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, a koja su prije nego što su počinjena bila propisana zakonom ili međunarodnim pravom ili se protiv nje vodi kazneni postupak za navedena djela, ili ne onemogući kontakt s djetetom ili maloljetnikom osobi za koju ima saznanja da postoji zapreka (članak 19.b stavci 1. i 3.)

15. ako zaposli maloljetnika bez pisanog ovlaštenja njegova zakonskog zastupnika ili odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi (članak 20. stavci 1. i 2.)

16. ako zaposli maloljetnika na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj ili ga zaposli prije prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti (članak 21. stavci 1. i 3.)

17. ako zbog trudnoće odbije zaposliti ženu ili joj, protivno odredbama ovoga Zakona, zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa ponudi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima (članak 30. stavak 1.)

18. ako za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s posebnim propisom, odnosno u roku od 15 dana od dana prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, otkaže ugovor o radu trudnici ili radniku koji se koristi nekim od tih prava (članak 34. stavak 1.)

19. ako radniku koji je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad, zbog liječenja ili oporavka otkaže ugovor o radu u razdoblju te nesposobnosti (članak 38. stavak 1.)

20. ako kao poslodavac obavlja poslove ustupanja radnika korisnicima, a nije kao agencija upisan u evidenciju ministarstva (članak 44. stavak 3.)

21. ako obavlja poslove ustupanja radnika korisniku prije upisa u odgovarajuću evidenciju ministarstva, ili pri obavljanju poslova ustupanja radniku naplati naknadu za njegovo ustupanje korisniku, odnosno naknadu u slučaju sklapanja ugovora o radu između ustupljenog radnika i korisnika (članak 44. stavci 5. i 6.)

22. ako ustupi radnika bez sklopljenog ugovora o ustupanju, ili ga sklopi u slučajevima kada ga ne može sklopiti (članak 45. stavci 1. i 4.)

23. ako radnika ne obavijesti o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatak o radnom vremenu radnika iskazanom u danima i satima, odnosno danima, tjednima i mjesecima, najmanje tjedan dana unaprijed (članak 60.a stavak 5.)

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

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

26. ako rad radnika koji radi prekovremeno, traje ukupno duže od 50 sati tjedno, ili ako prekovremeni rad pojedinog radnika traje duže od sto osamdeset sati godišnje, ili ako traje duže od 250 sati godišnje kada je prekovremeni rad duži od 180 sati godišnje ugovoren kolektivnim ugovorom (članak 65. stavci 3. i 4.)

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

28. ako trudnici, roditelju s djetetom do osam godina života, te radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, bez njihove pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, naredi prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 6.)

29. ako radniku koji radi u dodatnom radu naloži prekovremeni rad bez njegove pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 7.)

30. ako radniku koji kod njega obavlja dodatan rad naloži prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 8.)

31. ako u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena utvrdi rad radnika duži od 50 sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad, ili utvrdi rad radnika duži od 60 sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad kada je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, ili u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, odnosno šest mjeseci, ako je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, utvrdi rad radnika duži od prosječno 48 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad (članak 66. stavci 2., 3. 4. i 6.)

32. ako u slučaju kada preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ne utvrdi plan preraspodijeljenog radnog vremena s propisanim sadržajem, ili ako takav plan preraspodjele prethodno ne dostavi inspektoru rada (članak 67. stavak 2.)

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

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

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

36. ako trudnici, roditelju s djetetom do osam godina života, radniku koji radi s polovicom punog radnog vremena ili radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radniku koji radi u dodatnom radu, bez njihove pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, naredi rad u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena (članak 68. stavak 2.)

37. ako noćnom radniku koji obavlja noćni rad, utvrdi tijekom razdoblja od četiri mjeseca rad duži od prosječno osam sati tijekom svakih 24 sata (članak 69. stavak 6.)

38. ako noćnom radniku koji je temeljem procjene opasnosti u radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, ne utvrdi raspored radnog vremena tako da ne radi više od osam sati u razdoblju od 24 sata u kojem radi noću (članak 69. stavak 7.)

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

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

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

42. ako noćnom radniku za kojeg je zdravstvenim pregledom obavljenim prije početka toga rada ili redovitim pregledom tijekom njegova trajanja, utvrđeno da zbog takvog rada ima zdravstvenih problema, rasporedom radnog vremena ne osigura obavljanje istih poslova izvan noćnog rada (članak 72. stavak 6.)

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

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

45. ako plaću radnika ne ugovori ili ne utvrdi u bruto iznosu (članak 90.b stavak 1.)

46. ako radniku kojem na dan dospjelosti nije isplatio plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor, ili ih nije isplatio u cijelosti, ne dostavi dva obračuna od kojih je jedan obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, a drugi obračun u kojem će biti iskazan iznos plaće ili dijela plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor koji je bio dužan isplatiti, sa sadržajem u skladu s pravilnikom iz članka 93. stavka 6. ovoga Zakona (članak 93. stavci 2. i 6.)

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

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

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

50. ako se kao digitalna radna platforma ili agregator, pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, ne upiše u evidenciju ministarstva (članak 221.c stavak 4.)

51. ako kao agregator, pri obavljanju poslova posredovanja za digitalnu radnu platformu, radniku naplati naknadu za posredovanje (članak 221.c stavak 6.).

(2) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

(3) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se pravna osoba koja organizira sudjelovanje djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje uz naplatu, u aktivnostima snimanja filmova, oglašavanja, pripremanja i izvođenja umjetničkih, scenskih ili sličnih kulturnih djela te sportskih natjecanja, na način i u opsegu koji ne ugrožava njegovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe, školovanje ili razvoj bez prethodnog odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi (članak 19.a stavak 5.).

(4) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se fizička osoba koja organizira sudjelovanje djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje uz naplatu, u aktivnostima snimanja filmova, oglašavanja, pripremanja i izvođenja umjetničkih, scenskih ili sličnih kulturnih djela te sportskih natjecanja, na način i u opsegu koji ne ugrožava njegovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe, školovanje ili razvoj bez prethodnog odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi (članak 19.a stavak 5.).

(5) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se pravna osoba koja organizira aktivnosti u kojima sudjeluju djeca i maloljetnici i ne onemogući kontakt s djetetom ili maloljetnikom osobi za koju ima saznanja da postoji propisana zapreka (članak 19.b stavak 3.).

(6) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se fizička osoba koja organizira aktivnosti u kojima sudjeluju djeca i maloljetnici i ne onemogući kontakt s djetetom ili maloljetnikom osobi za koju ima saznanja da postoji propisana zapreka (članak 19.b stavak 3.).

(7) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura za prekršaj iz stavka 1. točke 1. ovoga članka kaznit će se korisnik pravna osoba koji ne vodi evidenciju radnog vremena za ustupljene radnike za razdoblje u kojem su mu ustupljeni, ako je takvu obvezu preuzeo ugovorom o ustupanju radnika i odgovorna osoba pravne osobe (članak 45. stavak 5.).

(8) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kuna kaznit će se korisnik fizička osoba koji ne vodi evidenciju radnog vremena za ustupljene radnike za razdoblje u kojem su mu ustupljeni, ako je takvu obvezu preuzeo ugovorom o ustupanju radnika (članak 45. stavak 5.).

(9) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se korisnik pravna osoba, ako pri sklapanju ugovora iz članka 45. ovoga Zakona, agenciju potpuno i istinito, pisano ne izvijesti o uvjetima rada radnika zaposlenih kod korisnika na poslovima koje će obavljati ustupljeni radnik (članak 50. stavak 2.).

(10) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se korisnik fizička osoba, ako pri sklapanju ugovora iz članka 45. ovoga Zakona, agenciju potpuno i istinito, pisano ne izvijesti o uvjetima rada radnika zaposlenih kod korisnika na poslovima koje će obavljati ustupljeni radnik i odgovorna osoba pravne osobe (članak 50. stavak 2.).

(11) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se pravna osoba kod koje, u okviru provedbe učenja temeljenog na radu poslove obavlja duže od osam sati dnevno i 40 sati tjedno, ili kod koje u okviru obavljanja povremenog rada redovitog učenika u skladu s posebnim propisom, dijete s navršenih 14 godina koje ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, poslove obavlja duže od sedam sati dnevno i 35 sati tjedno, odnosno osam sati dnevno i 40 sati tjedno ako posao obavlja maloljetnik, ili ako im noćni rad i odmore ne osigura na propisani način i u propisanom trajanju (članak 68.a).

(12) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se fizička osoba kod koje, u okviru provedbe učenja temeljenog na radu poslove obavlja duže od osam sati dnevno i 40 sati tjedno, ili kod koje u okviru obavljanja povremenog rada redovitog učenika u skladu s posebnim propisom, dijete s navršenih 14 godina koje ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, poslove obavlja duže od sedam sati dnevno i 35 sati tjedno, odnosno osam sati dnevno i 40 sati tjedno ako posao obavlja maloljetnik, ili ako im noćni rad i odmore ne osigura na propisani način i u propisanom trajanju (članak 68.a).

(13) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se pravna osoba koja je digitalna radna platforma ili agregator, ako ne ugovori osiguranje od nesretnog slučaja i osiguranje od odgovornosti za osobu koja radi na digitalnoj radnoj platformi i ugovorne poslove obavlja sudjelovanjem u prometu (članak 221.o stavak 2.).

(14) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se fizička osoba koja je digitalna radna platforma ili agregator, ako ne ugovori osiguranje od nesretnog slučaja i osiguranje od odgovornosti za osobu koja radi na digitalnoj radnoj platformi i ugovorne poslove obavlja sudjelovanjem u prometu (članak 221.o stavak 2.).

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

**Članak 61.**

Članak 230. mijenja se i glasi:

„Novčanom kaznom od 660,00 do 2.650,00 eura kuna kaznit će se za prekršaj sindikat ili udruga sindikata više razine:

1. ako u roku od 30 dana od dana nastale promjene, u registar udruga ne prijavi promjenu naziva udruge, sjedišta, podatak o djelovanju u jednoj ili više županija, odnosno na teritoriju Republike Hrvatske, naziva tijela, odnosno osoba ovlaštenih za zastupanje te prestanak djelovanja udruge (članak 180. stavak 2.)

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

3. ako svaki kolektivni ugovor te svaku promjenu kolektivnog ugovora, kao stranka koja je prva navedena u tom ugovoru, odnosno stranka koja otkazuje kolektivni ugovor ne dostavi ministarstvu u propisanom roku (članak 201. stavci 1. i 2.)

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

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

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

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

**Članak 62.**

Članak 231. mijenja se i glasi:

„Novčanom kaznom od 660,00 do 2.650,00 eura kaznit će se za prekršaj udruga poslodavaca ili udruga poslodavaca više razine:

1. ako u roku od 30 dana od dana nastale promjene ne prijavi promjenu naziva udruge, sjedišta, podatak o djelovanju u jednoj ili više županija, odnosno na teritoriju Republike Hrvatske, naziva tijela, odnosno osoba ovlaštenih za zastupanje te prestanak djelovanja udruge (članak 180. stavak 2.)

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

3. ako svaki kolektivni ugovor te svaku promjenu kolektivnog ugovora, kao stranka koja je prva navedena u tom ugovoru, odnosno stranka koja otkazuje kolektivni ugovor ne dostavi ministarstvu u propisanom roku (članak 201. stavci 1. i 2.)

4. ako ministarstvu ne dostavi popis poslodavaca koje obvezuje kolektivni ugovor te sve promjene u članstvu udruge nastale za vrijeme važenja kolektivnog ugovora (članak 201. stavak 3.)

5. ako kolektivni ugovor ne objavi na propisani način (članak 202. stavci 1. i 2.)

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

7. ako organizira ili poduzme isključenje s rada koje nije odgovor na već započeti štrajk (članak 213. stavak 1.)

8. ako isključenje radnika s rada započne prije roka propisanog ovim Zakonom (članak 213. stavak 2.)

9. ako isključi s rada radnike u broju većem od dopuštenog ovim Zakonom (članak 213. stavak 3.)

10. ako isključi radnike s rada protivno odredbama ovoga Zakona (članak 213. stavak 5.)

11. ako za vrijeme isključenja s rada onemogući radnicima obavljanje poslova koji se ne smiju prekidati (članak 214. stavak 1.).“.

**PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

**Članak 63.**

(1) Postupci ostvarivanja i zaštite prava radnika započeti prije stupanja na snagu ovoga Zakona, dovršit će se po odredbama Zakona o radu („Narodne novine“, br. 93/14., 127/17. i 98/19.).

(2) Postupci upisa u evidenciju kolektivnih ugovora započeti prije stupanja na snagu članka 55. ovoga Zakona, dovršit će se po odredbama Zakona o radu („Narodne novine“, br. 93/14., 127/17. i 98/19.).

**Članak 64.**

Na ugovore o radu koji su sklopljeni na određeno vrijeme, a koji prije stupanja na snagu ovoga Zakona nisu prestali, neće se primjenjivati odredba članka 2. ovoga Zakona do isteka vremena na koje su sklopljeni.

**Članak 65.**

(1) Poslodavci su dužni uskladiti pravilnike o radu s odredbama ovoga Zakona, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.

(2) Ministar će, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona, donijeti pravilnik iz članka 21. stavka 4. Zakona o radu („Narodne novine“, br. 93/14., 127/17. i 98/19.) koji je izmijenjen člankom 12. ovoga Zakona i pravilnik iz članka 93. stavka 6. Zakona o radu („Narodne novine“, br. 93/14., 127/17. i 98/19.) koji je izmijenjen člankom 38. ovoga Zakona.

(3) Ministar će, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu članka 55. ovoga Zakona donijeti pravilnik iz članka 201. Zakona o radu („Narodne novine“, br. 93/14., 127/17. i 98/19.) koji je izmijenjen člankom 55. ovoga Zakona.

(4) Do stupanja na snagu provedbenih propisa iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, ostaju na snazi sljedeći provedbeni propisi:

1. Pravilnik o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati („Narodne novine“, broj 62/10.), osim odredbe članka 7.

2. Pravilnik o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine („Narodne novine“, br. 32/15., 102/15. i 35/17.)

3. Pravilnik o postupku dostave i načinu vođenja evidencije kolektivnih ugovora („Narodne novine“, br. 32/15 i 13/20).

(5) Ministar će, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu članka 56. ovoga Zakona, donijeti pravilnik iz članka 221.n stavka 6. i članka 221.p stavka 8., koji su dodani člankom 56. ovoga Zakona.

(6) Poslodavci iz članka 56. ovoga Zakona dužni su uskladiti svoje poslovanje s odredbama ovoga Zakona u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu pravilnika iz stavka 5. ovoga članka.

**Članak 66.**

Na dan stupanja na snagu ovoga Zakona prestaje važiti članak 7. Pravilnika o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati („Narodne novine“, broj 62/10.).

**Članak 67.**

Ovaj Zakon objavit će se u „Narodnim novinama“, a stupa na snagu 1. siječnja 2023., osim članka 55. ovoga Zakona koji stupa na snagu 1. srpnja 2023. i članka 56. ovoga Zakona, koji stupa na snagu 1. siječnja 2024.

**O B R A Z L O Ž E N J E**

**I. RAZLOZI ZBOG KOJIH SE ZAKON DONOSI**

Zakon o radu („Narodne novine“, broj 93/14.) je stupio na snagu 7. kolovoza 2014. godine, a izmijenjen je Zakonom o izmjenama Zakona o radu („Narodne novine“, broj 127/17.) koji je stupio na snagu 28. prosinca 2017. te Zakonom o izmjenama Zakona o radu („Narodne novine“, broj 98/19.) koji je stupio na snagu 1. siječnja 2020.

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

Imajući u vidu razvoj suvremenog tržišta rada, koji je u značajnoj mjeri omogućila digitalizacija i automatizacija poslovnih procesa, kao i s tim vezane nove prakse koje podrazumijevaju sve fleksibilnije mogućnosti poslovanja i rada, a osobito nove oblike rada u području radnih odnosa, postaje nesporno da je važeći opći propis o radu u Republici Hrvatskoj, odnosno Zakon o radu, potrebno prilagoditi suvremenim okolnostima i novim standardima obvezujućih pravnih akata Europske unije. Jednako tako, uslijed demografskih promjena koje su izražene u posljednjem desetljeću, u vidu pada nataliteta te starenja stanovništva i pojačanih migracija, a time i nedostatka radne snage na tržištu rada, važeći opći propis o radu, postao je preuzak zakonski okvir koji bi na odgovarajući način omogućio pokretanje gospodarstva i poduzetničkih aktivnosti, odnosno osigurao potrebnu kvalitetu radnih mjesta i primjerene plaće radnika te potrebnu ravnotežu njihova poslovnog i privatnog života.

Redefiniranje radnog zakonodavstva dio je Programa Vlade Republike Hrvatske 2020. - 2024., iz Programskog područja 1.1. Očuvanje radnih mjesta i socijalna sigurnost; Poticanje rada, zapošljavanja i rast plaća, a u okviru kojega je naglašeno da je cilj, u dogovoru sa socijalnim partnerima, stvoriti kvalitetan okvir koji će maksimalno štititi radnike i poduzetnike, odnosno poticati poduzetničke aktivnosti, kao i zapošljavanje i rad uz zajamčene dostojanstvene uvjete rada.

Zakon o radu potrebno je uskladiti s novim EU direktivama i to Direktivom (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L 186, 11.7.2019., u daljnjem tekstu: Direktiva (EU) 2019/1152) te Direktivom (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL L, 188, 12.7.2019., u daljnjem tekstu: Direktiva (EU) 2019/1158). Ujedno, Zakonom o radu potrebno je podržati provedbu ciljeva utvrđenih Nacionalnom razvojnom strategijom do 2030. godine kao hijerarhijski najvišim nacionalnim aktom strateškog planiranja, a nastavno na koji je donesen i Nacionalni plan za rad, zaštitu na radu i zapošljavanje za razdoblje od 2021. do 2027. godine te koji, kao srednjoročni akt strateškog planiranja, također sadrži mjere koje se provode putem Zakona o radu.

Pri tome se posebna pažnja posvećuje i provedbi ciljeva zadanih Nacionalnim planom oporavka i otpornosti 2021. - 2026. (u daljnjem tekstu: NPOO), kao važnom strateškom dokumentu koji Republiku Hrvatsku obvezuje na unaprjeđenje radnog zakonodavstva. NPOO rezultat je planskog instrumenta kojim je Europska unija odgovorila na ekonomsku i društvenu krizu uzrokovanu pandemijom bolesti COVID-19, a provedba utvrđenih reformi omogućit će Republici Hrvatskoj iskorištavanje značajnih financijskih sredstava za strukturne reforme i ulaganja radi gospodarskog oporavka i stjecanja otpornosti države i gospodarstva u razdoblju krize.

Stoga je jedna od reformi, uvrštenih u navedeni planski dokument, i reforma u komponenti C4.1. R4 Unaprjeđenje radnog zakonodavstva koja polazi od činjenica da su se tijekom 2020. i 2021. godine, i to zbog nepredviđenih i izvanrednih okolnosti uzrokovanih epidemijom bolesti COVID-19, ali isto tako i zbog snažnih potresa koji su zadesili pojedine dijelove Republike Hrvatske, događale različite krizne situacije koje su značajno utjecale na tržište rada, a uslijed kojih je kriznih situacija uočen problem nedostatnosti kvalitetnog zakonskog okvira na području općeg radnog zakonodavstva, koji bi na primjeren način mogao odgovoriti takvim izazovima.

S jedne strane, ne postoji odgovarajući pravni okvir koji bi pokretao gospodarstvo i poduzetničke aktivnosti te zaštitio poduzetnike od nepotrebnih administrativnih opterećenja i troškova rada te od nelojalne konkurencije u obavljanju njihove djelatnosti, a s druge strane, nisu u dostatnoj mjeri osigurani radnicima dostojanstveni uvjeti njihova rada, osobito ne oni koji predstavljaju jasne kriterije za određivanje adekvatnih plaća te prava koja će im jamčiti kvalitetu radnih mjesta i bolju ravnotežu njihova poslovnog i privatnog života u Republici Hrvatskoj, sukladno demografskim i reformskim ciljevima ekonomskog i društvenog oporavka.

Problem nedostatnosti važećih normi, odnosno nepostojanje odgovarajućih normi, unutar važećeg zakonskog okvira na području rada, ima za posljedicu nepoticajno okružje za razvoj inovativnih i suvremenih oblika rada te njihove prilagodljive organizacije u okolnostima novih komunikacijskih tehnologija. Istodobno, takva manjkavost pravnog okvira potiče neprijavljivanje rada, a što za posljedicu ima tzv. radno siromaštvo.

Poseban problem koji se predlaže riješiti izmjenama i dopunama važećeg Zakona o radu jest problem iznimno visokog udjela ugovora o radu na određeno vrijeme u ukupno sklopljenim ugovorima, a osobito udjela takvoga rada koji se obavlja na temelju ugovora sklopljenih za vrlo kratko trajanje, što je dodatno aktualizirano i širokim mogućnostima sklapanja uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme. Radnici u takvim okolnostima ne smatraju svoj radni odnos kvalitetnim jer su izloženi dugotrajnoj neizvjesnosti i nemogućnosti planiranja života i obitelji, na što je ukazalo i istraživanje koje je proveo Hrvatski zavod za zapošljavanje u suradnji s agencijom Promocija plus d.o.o. u travnju 2021.

Prema podacima Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje o izlascima iz nezaposlenosti za prethodnih nekoliko godina konstantan je udio od oko 90 % novosklopljenih ugovora o radu na određeno vrijeme. Nadalje, prema podacima Hrvatskoga zavoda za mirovinsko osiguranje o evidentiranim osiguranicima, od 2015. pa do 2019. godine, koja je bila predpandemijska godina, konstantan je udio ugovora o radu na određeno vrijeme od oko 25 %, što je izrazito visok udio, ako se uzme u obzir činjenica da ugovori na određeno vrijeme predstavljaju iznimku radnog zakonodavstva, a ugovori na neodređeno vrijeme pravilo. Kao posljedica gospodarske krize uzrokovane pandemijom bolesti COVID-19 navedeni udio se nešto smanjio te se posljednje dvije godine kreće na razini od oko 22 % ugovora o radu na određeno vrijeme.

S druge strane, prema međunarodno usporedivim službenim podacima Eurostata Hrvatska je 2020. godine imala 15,2 % privremenih ugovora, što je značajno više od prosjeka EU 27 koji je iznosio 13,5 %. Podaci objavljeni 2021. godinu nešto su povoljniji za Republiku Hrvatsku što se tiče ukupnog udjela ovakvih ugovora. Međutim, glede kratkotrajnih ugovora koji traju do tri mjeseca, Republika Hrvatska se nalazi na vrhu ljestvice europskih država po udjelu takvih ugovora o radu koji se prema Eurostatovim definicijama smatraju prekarnim ugovorima o radu. Naime, dok je prosjek EU 27 tek 1,7 % ugovora iznimno kratkoga trajanja, Republika Hrvatska je i nadalje vodeća europska država s udjelom od čak 4,2 % takvih ugovora.

Dosljedno rješavanju problematike povezane s ugovorima o radu na određeno vrijeme, te imajući u vidu obilježja stalnih sezonskih poslova koji se, također, sada obavljaju putem ugovora o radu na određeno vrijeme, a zbog činjenice neprekidnosti staža osiguranja zapravo približavaju ugovorima na neodređeno vrijeme, potrebno je i za stalne sezonske poslove otvoriti mogućnost sklapanja ugovora trajne naravi, uz uvažavanje potreba poslodavca za specifičnom organizacijom rada i interesa radnika koji tako rade iz sezone uz sezonu. Ujedno, ni postojeće zakonsko rješenje nije fleksibilno prema radniku koji je sada onemogućen u zasnivanju drugih radnih odnosa za vrijeme sezonskog prekida rada zbog čega postoji rizik od neprijavljenoga rada.

Važeće zakonske odredbe koje prepoznaju mogućnost dodatnog rada, odnosno rada za drugog poslodavca u okolnostima kada radnik već radi u punom radnom vremenu, nisu usklađene s potrebama tržišta rada. Ograničenja koja postojeći Zakon o radu nameće predstavljaju kruti okvir, administrativno opterećuju matičnog poslodavca te odvraćaju radnika od mogućnosti ostvarivanja dodatne zarade odnosno pogoduju neprijavljenom radu. Iako iz podataka Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje proizlazi konstantan rast ovog oblika zapošljavanja i rada, od njegovog uvođenja 2014. godine pa do danas, to je nedostatno, posebice ako se ima u vidu izražena zainteresiranost kako radnika, tako i poslodavaca za takvim radom. Naime, prema posljednjim dostupnim podacima koje ovo tijelo prati na mjesečnoj razini, radi se o svega oko 8.000 takvih ugovora o radu.

Nadalje, samo jedna zakonska odredba odnosi se na uređenje rada od kuće, a opće je poznato da je u okolnostima pandemije bolesti COVID-19 rad od kuće s jedne strane, sačuvao zdravlje građana, a s druge sačuvao radna mjesta odnosno osigurao kontinuitet radnog odnosa. Iako nedostatna, spomenuta zakonska odredba bila je orijentir poslodavcima u tim okolnostima da se brzo prilagode na jedini mogući nastavak rada, dakle na onaj s izdvojenog mjesta rada, najčešće iz doma radnika. Ujedno, ono što predstavlja nepovratnu promjenu u načinu obavljanja rada u nizu kompanija, a potaknuto spomenutom pandemijom, je činjenica da su se mnogi radnici i poslodavci lako snašli u novim uvjetima i da im način rada od kuće radnika predstavlja mogućnost korištenja mnogih benefita koje namjeravaju ostvariti i u redovnim okolnostima nakon pandemije.

Naime, prema istraživanju koje je proveo Eurofound, proizlazi da je 2019. godine, dakle u predpandemijskoj godini, tek 3 % zavisnih radnika (odnosno 5 % ukupno radno angažiranih osoba u koje se ubrajaju samostalne profesije i samozaposlene osobe) uobičajeno radilo od kuće, da bi 2020. godine spomenuti udio od 3 % narastao na čak 34 % onih koji su se izjasnili da su isključivo radili od kuće. Pritom valja istaknuti da mnoge poslove zbog svoje prirode obavljanja nije moguće raditi od kuće niti sa drugog izdvojenog mjesta rada. To se odnosi, primjerice, na poslove medicinske sestre, konobara, vodoinstalatera itd., dakle, poslove koji traže manualni rad odnosno rad u izravnoj vezi sa strankama koji nije moguće obavljati od kuće. Time je još veći značaj rezultata istog istraživanja Eurofounda koje procjenjuje da bi čak 37 % zavisnih radnika u EU moglo svoje ugovorene poslove obavljati od kuće odnosno na daljinu (dakle više od 34 % koliko ih se 2020. godine stvarno obavljalo).

Nastavno na navedeno, ocjenjuju se nedostatnima mogućnosti za pomirenje poslovnog i privatnog života radnika, kako u pogledu mogućnosti rada od kuće, tako i u pogledu utjecaja radnika na promjenu trajanja i rasporeda radnog vremena. Ujedno, važeći Zakon o radu ne uzima u obzir demografske pokazatelje iz kojih proizlazi značajan udio starijeg stanovništva i rastući trend potreba za pružanjem skrbi, kao što ne prepoznaje niti hitne obiteljske razloge kao razlog za pravo radnika na odsutnost s posla.

Opisano je potrebno uskladiti i s novom Direktivom (EU) 2019/1158 koja radi ostvarenja ravnoteže profesionalnih i privatnih potreba radnika, postavlja minimalne standarde za radnike koji su roditelji djece mlađe životne dobi i za one koji pružaju osobnu skrb članovima obitelji ili kućanstva te s Direktivom (EU) 2019/1152 koja zahtijeva transparentnost i predvidivost rada i u situaciji koja omogućuje radniku da u dogovoru s poslodavcem slobodno bira mjesto rada.

Nadalje, nedostatnost općeg propisa o radnim odnosima ogleda se i u nepostojanju bilo kakvih zapreka za zasnivanje radnog odnosa kod poslodavca na poslovima vezanim za rad i provođenje aktivnosti s djecom i maloljetnicima, odnosno kod poslodavca koji istovremeno u određenoj organizacijskoj jedinici zapošljava ili omogućava stručnu praksu maloljetnika (učenje temeljeno na radu), odnosno kod poslodavca koji je organizator aktivnosti u kojima istovremeno sudjeluju djeca. Imajući u vidu pojedinačne posebne propise, koji svaki iz svog aspekta, radi posebne zaštite djece i maloljetnika, poznaju određene posebne okolnosti koje na strani radnika stvaraju zapreku za rad na spomenutim poslovima, ukazuje se potrebnim takve minimalne standarde, koji će biti univerzalno primjenjivi, regulirati i općim propisom.

Obzirom da važeći Zakon o radu ne sadrži definiciju plaće, ocjenjeno je potrebnim definirati pojam plaće i sve komponente koje čine plaću radnika odnosno jasno propisati njezinu strukturu. Naime, u različitim nacionalnim propisima već postoje određenja plaće, pa opći propis o radu treba povezati i s takvim propisima te pojam plaće u smislu Zakona o radu učiniti usporedivim s drugim povezanim propisima.

Istodobno, okolnosti vezane uz pandemiju bolesti COVID-19 ukazale su na manjkavost odredbe o naknadi plaće u slučaju prekida rada do kojeg nije došlo niti zbog krivnje radnika niti zbog krivnje poslodavca. Važeća zakonska odredba propisuje računanje naknade plaće u visini prosječne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca (osim ako nije drukčije ugovoreno). Stoga je potrebno unaprijediti zakonsko rješenje koje će omogućiti veću otpornost poslodavca na moguće izvanjske, neočekivane promjene na tržištu, poštujući pritom pravo radnika na zaradu kojom sebi može omogućiti život u takvom privremenim izvanrednim okolnostima.

Programom Vlade Republike Hrvatske 2020. - 2024. istaknuto je i posebno izdvojeno područje socijalnog dijaloga te se Vlada obvezala na osluškivanje zahtjeva sindikata i potreba poslodavaca. Sindikalne središnjice su u okviru preliminarnih konzultacija o Zakonu o radu istaknule zahtjev za rješavanjem dugogodišnjeg problema članova sindikata u odnosu na nečlanove, a vezano za korištenje prava iz kolektivnih ugovora, pri čemu je zahtjev usmjeren na omogućavanje ugovaranja većeg opseg prava za članove sindikata u odnosu na nečlanove i to iz razloga što članovi financiraju rad sindikata odnosno kolektivno pregovaranje, a prava ugovorena kolektivnim ugovorima potom se, sukladno važećem radnom zakonodavstvu, primjenjuju na sve radnike.

U prosincu 2021., analiziranoje stanje pokrivenosti radnika kolektivnim ugovorima u Republici Hrvatskoj. Iz ovog recentnog istraživanja proizlazi da je pokrivenost radnika kolektivnim ugovorima pala posljednjih godina i sada je na 46,5 %.RepublikaHrvatska se s takvim udjelom svrstala u donji dio ljestvice EU država prema broju radnika na koje se primjenjuju kolektivni ugovori.

Stoga se ocjenjuje potrebnim, a na to obvezuje i NPOO, poduzeti dozvoljene afirmativne mjere kojima će se ispraviti prisutne neravnoteže te time provesti kako nacionalne tako i europske politike usmjerene jačanju sindikalnog djelovanja i socijalnog dijaloga, ne dovodeći u pitanje jednako pravo svih na udruživanje. Imajući u vidu pravnu narav kolektivnog ugovora kao ugovora obveznoga prava (što je ustvrdio Ustavni sud još 2003. godine), isti se ukazuje kao najpogodniji način ispravljanja položaja pripadnika jedne skupine radnika (koja financijski i stručnim radom i angažmanom doprinosi kolektivnom pregovaranju) u odnosu na drugu (koja ne doprinosi, ali koristi ugovorena prava).

Vezano za načine prestanka ugovora o radu, postojeći Zakon o radu, između ostaloga, kao razlog za prestanak istog propisuje navršenih 65 godina života radnika i 15 godina ostvarenog mirovinskog staža, uz mogućnost da se poslodavac i radnik drukčije dogovore. Dakle, mogućnost ostanka u radnom odnosu nakon ispunjavanja navedenih uvjeta ovisi o volji obje ugovorne strane. Iako je odredba usklađena sa Zakonom o mirovinskom osiguranju („Narodne novine“, br. 157/13., 151/14., 33/15., 93/15., 120/16.,18/18. - Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 62/18., 115/18., 102/19. i 84/21.) koji iste uvjete navodi kao minimalne uvjete za ostvarenje prava na starosnu mirovinu, s aspekta radnog odnosa pokazalo se nužnim izmijeniti odredbe vezane uz kasniji prestanak radnog odnosa onog radnika koji će, bez obzira na ostvarene uvjete ostati i dalje zaposlen. U tom slučaju, poslodavac će biti rasterećen obveza prema radniku koji se odnose na ostvarivanje prava na otkazni rok i otpremninu, pri čemu bi se uravnotežili interesi obiju ugovornih strana i tako doista omogućio dulji ostanak radnika u svijetu rada. Naime, uzimajući u obzir odredbe Zakona o izmjenama i dopunama zakona o mirovinskom osiguranju („Narodne novine“, broj 119/22.) koje će stupiti na snagu 1. siječnja 2023., za dulji ostanak u svijetu rada, uvećanje (tzv. bonifikacija) će iznositi 0,45 % za svaki mjesec dužeg rada, a najviše do 27 % za pet godina, u odnosu na dosadašnji od 0,34 % do 20,4 %, čime se u okviru mirovinskog osiguranja, stimulira i nagrađuje kasnije umirovljenje i dulji ostanak u svijetu rada, a što u konačnici povoljno utječe na adekvatnost mirovine.

Ujedno se ističe da radnici iskazuju interes za nastavljanjem rada u radnom odnosu i nakon stjecanja uvjeta za mirovinu. Naime, službeni podaci Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje ukazuju na izrazito povećanje broja sklopljenih ugovora o radu korisnika mirovine koji rade do polovice punog radnog vremena u kratkom vremenskom razdoblju, nakon što je Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o mirovinskom osiguranju („Narodne novine“, broj 115/18.) koji je stupio na snagu 1. siječnja 2019. te Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o mirovinskom osiguranju („Narodne novine“, broj 84/21.) koji je stupio na snagu 1. kolovoza 2021., proširen krug korisnika mirovine koji uz zadržavanje prava na isplatu iste mogu raditi do polovice punog radnog vremena. Slijedom navedenih razloga ukazuje se potrebnim redefinirati određene zakonske odredbe općeg propisa o radu i to odredbe o pravu radnika na otkazni rok i otpremninu u slučaju otkazivanja ugovora od strane poslodavca te odredbu o suodlučivanju radničkog vijeća u slučaju otkaza ugovora o radu radniku starijem od 60 godina, a koje destimuliraju poslodavce da zadrže radnika u radnom odnosu nakon navršenih 65 godina života.

Ključni izazov suvremenoga radnog zakonodavstva je uređenje rada koji se obavlja putem digitalnih radnih platformi. Tzv. platformski rad je jedan je od novih oblika organizacije rada koji se razvija zahvaljujući brzo razvijajućoj digitalnoj tehnologiji. Karakterizira ga algoritamsko upravljanje, odnosno automatizirano upravljanje poslovnim procesima te promatrano sa stajališta radnih odnosa, stvaranje trostranih odnosa između digitalne radne platforme, fizičke osobe koja obavlja rad korištenjem digitalne radne platforme za primatelja usluge (tzv. klijent) i posebne tvrtke partnera na tržištu ili posrednika u tom odnosu, koji se u Hrvatskoj najčešće naziva agregator.

Danas diljem EU-a više od 28 milijuna ljudi, većinom mlađih generacija, radi putem digitalnih radnih platformi. Procjenjuje se da će do 2025. godine ta brojka narasti na 43 milijuna. Pojavljuje se najčešće vezano uz aktivnosti vožnje odnosno dostave, zatim u segmentu domaćinstva, ali i vezano uz različite profesionalne zadatke te slične mikro zadatke.

Pozitivna obilježja digitalnih radnih platformi se naročito odnose na inovacije, otvaranje radnih mjesta i poboljšavanje konkurentnosti zemlje. One pružaju dodatni prihod ljudima, uključujući one kojima je pristup tržištima rada otežan. Negativna obilježja platformskog rada su ta što mogu rezultirati nesigurnim radnim uvjetima i neadekvatnim pristupom socijalnoj zaštiti te netransparentnom djelovanju na tržištu.

Stoga se ocjenjuje nužnim, s jedne strane osigurati održivi rast digitalnih radnih platformi i transparentnost njihova rada, odnosno, s druge strane osigurati da radnici, kao i osobe na koje se ne može primijeniti zakonska pretpostavka o radnom odnosu, a koje rade putem takvih platformi na temelju druge pravne osnove, imaju dostojne radne uvjete.

Slijedom iznesenih podataka i obrazloženja, može se zaključiti da postojeće stanje iziskuje reformske promjene općeg propisa o radu.

**II. PITANJA KOJA SE ZAKONOM RJEŠAVAJU**

Osnovna pitanja koja se trebaju urediti Zakonom, odnose se na materiju koju uređuju sljedeće zakonske odredbe:

Ugovor o radu na određeno vrijeme:

* sprječavanje sklapanja neopravdanih ugovora o radu na određeno vrijeme propisivanjem iznimne mogućnosti sklapanja svakog ugovora o radu na određeno vrijeme samo kada za to unaprijed postoji objektivan razlog, propisivanje najvećeg dopuštenog broja takvih uzastopno sklopljenih ugovora tijekom razdoblja od najduže tri godine, bolje definiranje uzastopnih ugovora, zatim propisivanje mogućnosti sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme iznimno od navedenih propisanih pravila te mogućnost redovitog otkazivanja toga ugovora
* propisivanje odgovarajuće zaštite radnika koji su sklopili ugovor o radu na određeno vrijeme

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

* propisivanje dodatnih uvjeta rada radnika zaposlenih na određeno vrijeme – mogućnost prelaska na sigurniji oblik zaposlenja (rad na neodređeno vrijeme)

Oblik i obvezni sadržaj ugovora o radu:

* pravo radnika na dostupne, jasne i potpune podatke o radnom odnosu

Ugovor o radu za stalne sezonske poslove:

* destimuliranje sklapanja ugovora na određeno vrijeme kod sezonskog rada te uređenje ugovora o radu za stalne sezonske poslove (na određeno i na neodređeno vrijeme) koji u većoj mjeri odgovaraju potrebama tržišta rada (mogućnost zapošljavanja sezonskog radnika kod drugog poslodavca tijekom prekida obavljanja posla; poslodavac nije obveznik prijave na produženo mirovinsko osiguranje ako prethodno o tome s radnikom sklopi pisani sporazum; obvezan dodatni sadržaj ugovora o radu za stalne sezonske poslove)

Rad na izdvojenom mjestu rada:

* poticanje inovativnih oblika rada od kuće radnika odnosno rada na daljinu, te fleksibilnih radnih uvjeta radnika vezanih uz takve oblike rada (u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti, kao i na prijedlog radnika radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza); obvezan dodatni sadržaj ugovora o radu (trajanje takvog rada, evidencija radnog vremena, naknada troškova nastalih takvim radom i sl.);

Upućivanje radnika u inozemstvo:

* ograničenja i odgovarajuća zaštita radnika prilikom upućivanja u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga

Dodatan rad:

* pravo radnika na dodatno zaposlenje; dozvoljavanje dodatnog rada u skladu s kretanjima na tržištu rada (osam sati tjedno bez godišnjeg ograničenja, odnosno iznimno najviše do 16 sati tjedno); propisani uvjeti rada takvog radnika – načelo razmjernosti plaće i materijalnih prava; način određivanja godišnjeg odmora

Nove i dopunjene odredbe zakonodavnog okvira kojim se povećava razina zaštite djece i maloljetnika u području rada:

* materija koja nije bila uopće uređena ili nije bila uređena zakonskim aktom

Uvjeti rada radnika koji rade u nepunom radnom vremenu:

* propisivanje dodatnih uvjeta rada radnika koji rade u nepunom radnom vremenu – mogućnost prelaska na sigurniji oblik zaposlenja (rad u punom radnom vremenu)

Niz zakonskih odredbi o pravima iz radnog odnosa radnika koji ostvaruju rodiljna i roditeljska prava u skladu s posebnim propisom:

* zakonskim odredbama zajamčena ravnopravnost prilika za korištenje roditeljskih prava muškaraca i žena tijekom ostvarivanja njihovih prava iz radnog odnosa (korištenje očinskog dopusta, dodatna pravna zaštita radnika korisnika očinskog dopusta)

Rad putem agencija za privremeno zapošljavanje:

* preciznije uređenje sadržaja ugovora te prava ustupljenog radnika na naknadu plaće u slučaju kada je zaposlen na određeno vrijeme, a kod korisnika je ranije prestala potreba za njegovim radom, kao i u slučaju kada je zaposlen na neodređeno vrijeme, a nije ustupljen korisniku; definiranje obveza agencije i korisnika tijekom propisanog trajanja vremena ustupanja radnika

Zakonske odredbe o probnom radu i o osposobljavanju radnika:

* potpunije propisana prava i mogućnost produžetka trajanja probnog rada

Niz zakonskih odredbi o radnom vremenu:

* vidovi organizacije radnog vremena (minimalna predvidivost rada; jednak i nejednak raspored; zaštita određenih kategorija radnika i njihovo pravo na fleksibilno uređenje radnog vremena – roditelji s djecom do osam godina života, radnik koji pruža osobnu skrb članu obitelji); načelo nedostupnost tijekom korištenja prava na odmore i dopuste

Plaćeni i neplaćeni dopust:

* detaljnije određenje slučajeva za koje se odobrava plaćeni dopust te uvođenje prava na neplaćeni dopust do pet dana radniku koji pruža osobnu skrb članu obitelji

Nova odredba koja uređuje pravo radnika na odsutnost s posla zbog hitnih razloga:

* pravo koje je izraz zahtjeva direktive kojom se uređuje ravnoteža između poslovnog i privatnog života radnika

Dopunjene i izmijenjene odredbe o mogućnosti drukčijeg uređenje radnog vremena, noćnog rada i odmora:

* propisivanje iznimke od primjene odredbi Zakona o radu o radnom vremenu, stanci, dnevnom i tjednom odmoru i na pomorce, kao i brisanje potrebe dobivanja prethodnog mišljenja ministra nadležnog za pomorstvo prilikom donošenja pravilnika o radnom vremenu, odmorima i dopustima radnika na pomorskim ribarskim plovilima

Niz zakonskih odredbi o plaći:

* potpuno i pravilno definirani pojmovi plaće i svi sastavni dijelovi plaće, radi jasnog povezivanja tih pojmova s odredbama propisa koji uređuju minimalnu plaću, oporezivanje dohotka od nesamostalnog rada te odgovarajućim programskim mjerama (mjere za smanjenje jaza u plaćama između žena i muškaraca; mjere za poticanje zapošljavanja i rasta plaća)
* propisano minimalno povećanje plaće za rad nedjeljom, potpunije odredbe o načinu utvrđivanja kriterija za povećanu plaću za otežane uvjete rada, rad blagdanom, prekovremeni i noćni rad te o načinu utvrđivanja visine naknade plaće, osobito radi iznimne mogućnosti osnovanog umanjenja visine naknade plaće u slučaju prestanka rada zbog nastanka izvanrednih okolnosti

Prestanak ugovora o radu:

* odredbe o otkaznom roku, tijeku otkaznog roka i otpremnini su redefinirane
* potiču se poslodavci na zadržavanje u radnom odnosu radnika koji ostaju u radnom odnosu i nakon ispunjenja uvjeta za mirovinu, i to izostankom prava radnika na otkazni rok i otpremninu nakon ispunjenja uvjeta za starosnu mirovinu, što je pojačano i izostankom obveze poslodavca da o otkazu ugovora o radu radniku starijem od 60 godina života, a mlađem od 65 godina života provodi postupak suodlučivanja s radničkim vijećem

Dostava odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa:

* preciznije se određuje način dostave odluka (i elektroničkim putem) u skladu s pravom radnika na dostupne, jasne i potpune podatke o radnom odnosu

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa i teret dokazivanja u radnim sporovima:

* zajamčena je pravna zaštita radnika koji su podnijeli zahtjev za ostvarivanje propisanih prava

Zaštita dostojanstva radnika:

* odredbe o imenovanju osoba ovlaštenih za primanje pritužbi, usklađene sa standardima vezanim za ravnopravnost spolova te ojačane obvezom poslodavca da se o imenovanju savjetuje s radničkim vijećem

Obveza obavješćivanja:

* odredbe o obvezi obavješćivanja u pogledu dodatnog rada i strukture zapošljavanja po spolu usklađene su sa zahtjevima vezanim uz dodatno zaposlenje i sa standardima vezanim uz ravnopravnost spolova

Jačanje sindikalnog djelovanja:

* propisivanje odredbi koje uspostavljaju ravnotežu između financijskih obveza članova sindikata koji su pregovarali o kolektivnom ugovoru i ugovorenih prava iz kolektivnog ugovora koja konzumiraju svi radnici

Dostava kolektivnih ugovora nadležnom tijelu:

* obvezna dostava ministarstvu nadležnom za rad (ustroj jedinstvene nacionalne baze sklopljenih kolektivnih ugovora, kao jedne od pretpostavki za kvalitetu i promicanje sindikalnog dijaloga)

Zakon o radu dopunjuje se novom glavom s naslovom – Rad putem digitalnih radnih

platformi:

* uspostava zakonskog okvira za uređenje prava i radnih uvjeta radnika te osoba koje rade putem digitalnih radnih platformi
* uspostava zakonskog okvira za transparentno obavljanje poduzetničkih aktivnosti digitalnih radnih platformi na tržištu rada

Propisivanje prekršaja i sankcija.

**III. OBRAZLOŽENJE ODREDBI PREDLOŽENOG ZAKONA**

**Uz članak 1.**

Člankom 1. mijenja se članak 2. Zakona o radu („Narodne novine“, br. 93/14., 127/17. i 98/19.), kojim su navedene sve direktive koje su prenesene u pravni poredak Republike Hrvatske tim zakonom, odnosno koje će biti prenesene nakon stupanja na snagu ovoga Zakona, a sukladno točki V. Odluke o instrumentima za usklađivanje zakonodavstva Republike Hrvatske s pravnom stečevinom Europske unije („Narodne novine“, broj 44/17.).

**Uz članak 2.**

Propisuje se da je zasnivanje radnog odnosa na određeno vrijeme iznimka od pravila o zasnivanju radnog odnosa na neodređeno vrijeme. U cilju sprječavanja zlouporaba u korištenju takvog oblika zapošljavanja, Zakonom se, uz izuzetke u određenim slučajevima, propisuje ograničenje od najduže tri godine trajanja takvog ugovora, kao i trajanja uzastopno sklopljenih ugovora o radu. Definira se što se smatra objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme, te što se smatra uzastopno sklopljenim ugovorima, a postojanje objektivnih razloga, u cilju pružanja veće sigurnosti radnicima koji su izloženi prekomjernim sklapanjem uzastopnih, kratkotrajnih ugovora o radu na određeno vrijeme, veže se kako uz uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme, tako i uz prvi ugovor o radu na određeno vrijeme. U odnosu na moguće trajanje ugovora o radu duže od tri godine, preciznije se propisuju iznimke kada je zbog drugih objektivnih razloga, dopušteno posebnim zakonom (npr. priroda posla u pojedinoj djelatnosti ili trajanje mandatnog razdoblja) ili kolektivnim ugovorom (npr. potreba rada na projektu).Također se kao razlog uvodi dovršetak rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije. Nadalje, mogućnost ponovnog sklapanja ugovora o radu poslodavca s istim radnikom uvjetuje se protekom razdoblja od najmanje šest mjeseci nakon prestanka ugovora o radu koji je bio sklopljen na tri godine, odnosno posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora o radu, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine.

Uzimajući u obzir specifičnost i značaj sezonskog obavljanja poslova, u odnosu na ugovore o radu koje poslodavac s istim radnikom sklapa na određeno vrijeme za posao koji se obavlja sezonski, isključuje se primjena propisanih ograničenja samo za ugovore koji se sklapaju kao ugovori za stalne sezonske poslove, odnosno čije razdoblje trajanja u određenim dijelovima kalendarske godine nije duže od ukupno devet mjeseci.

**Uz članak 3.**

Zakon se usklađuje s Direktivom (EU) 2019/1152 kojom je uređen prijelaz na drukčiji oblik zaposlenja, propisujući pravo radnika koji kod poslodavca radi najmanje šest mjeseci i kojem je završilo razdoblje probnoga rada, ako je bilo ugovoreno, da zatraži sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme. Ujedno se propisuje dužnost poslodavca da razmotri mogućnost sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme, te da u slučaju nemogućnosti njegovog sklapanja, radniku, u propisanom roku dostavi obrazloženi, pisani odgovor, pri čemu se rokovi razlikuju ovisno o tome radi li se o poslodavcu koji zapošljava manje od 20 radnika ili više od toga.

**Uz članak 4.**

Odredbom kojom se mijenja i dopunjuje članak 14. Zakona se, u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1152 kojom se određuju rokovi i načini pružanja informacija, propisuje obveza poslodavca da radniku prije početka rada, dostavi primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku, primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje prema posebnom propisu, te u propisanom roku podatak o nazivu tijela kojem se vrše uplate, ako poslodavac sudjeluje u plaćanju dobrovoljnog mirovinskog osiguranja radnika.

**Uz članak 5.**

Propisuje se obvezni sadržaj ugovora o radu, usklađujući se s obvezom pružanja informacija iz Direktive (EU) 2019/1152 uz usklađivanje s odredbama Zakona kojim se uređuje plaća.

**Uz članak 6.**

Uvodi se definicija posla koji se obavlja sezonski, s naznakom bitnih obilježja takve vrste rada i naznakom djelatnosti u kojima se u pravilu pojavljuje te se u cilju usklađivanja s člankom koji uređuje sklapanje ugovora na određeno vrijeme kao iznimke od sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme te poticanja sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme, u slučaju sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme za stalne sezonske poslove, propisuje mogućnost dogovora i uređenja međusobnih prava i obveza poslodavca i radnika za vrijeme privremenog prekida u obavljanju posla. Također se propisuje obvezni dodatni sadržaj ugovora o radu za stalne sezonske poslove.

Radi sprječavanja moguće zlouporabe sklapanja ugovora o radu za stalne sezonske poslove, u cilju izbjegavanja ograničenja koja su propisana za ugovore o radu koji se sklapaju na određeno vrijeme, propisuje se da se takva vrsta ugovora može sklopiti samo ako godišnja razdoblja povećane potrebe za poslom koji se obavlja kao sezonski posao, u određenim dijelovima kalendarske godine ne traju duže od ukupno devet mjeseci.

**Uz članak 7.**

Odredbom se potpunije i jasnije određuje pojam rada na izdvojenom mjestu rada, te se isti određuje kao rad koji se ne obavlja u prostoru poslodavca, već se obavlja od kuće, odnosno u domu radnika ili u nekom drugom prostoru slične namjene, a koji nije prostor poslodavca. Rad na daljinu definiran je kao poseban oblik rada koji se uvijek obavlja putem informacijsko komunikacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će raditi. Pri tome, takvo mjesto može biti promjenjivo i može ovisiti o volji radnika, zbog čega se kod takve vrste rada neće primjenjivati obveze koje poslodavac u smislu propisa o zaštiti na radu ima prema radnicima koji rade na izdvojenom mjestu rada. Ujedno se propisuje mogućnost rada na izdvojenom mjestu rada bez izmjene ugovora o radu, ali u dogovoru s radnikom i samo ograničenog trajanja, odnosno ne duže od 30 dana, te samo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava. Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu se može ugovoriti i obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako narav posla i rizik koji je u skladu s propisima zaštite na radu procijenjen kao mali rizik za život i zdravlje radnika, to omogućava.

**Uz članak 8.**

Odredbom kojom se dodaju članci 17.a, 17.b i 17.c, s naslovima iznad njih, propisuje se širi obvezni sadržaj ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada, kao i rada na daljinu u odnosu na sadržaj pisanog ugovora o radu koji mora sadržavati podatke o ključnim aspektima radnog odnosa u skladu sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152. Pri tome se na fleksibilniji način može ugovoriti rad na daljinu od rada na izdvojenom mjestu rada, i to u pogledu osiguravanja sredstava rada i naknade troškova. Kod propisivanja obveze poslodavca da radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada naknadi troškove nastale zbog obavljanja posla, uzele su se obzir prednosti koje od takvoga rada ima radnik, osobito u pogledu usklađivanja poslovnog i privatnog života, te uštede koje može ostvariti poslodavac.

Ujedno se propisuju obveze i prava ugovornih strana odnosno poslodavca i radnika, osobito u odnosu na mogućnost zahtjeva radnika za radom na izdvojenom mjestu rada u slučaju njegovih osobnih potreba, čime se u cilju usklađivanja sa ciljevima i sadržajem Direktive (EU) 2019/1158, radniku osiguravaju fleksibilni radni uvjeti.

**Uz članak 9.**

Odredbom se, u skladu sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152, potpunije uređuje upućivanje radnika u inozemstvo, propisivanjem šireg obveznog sadržaja ugovora o radu te se propisuje obveza poslodavca o davanju pisanih informacija u vezi s radom u inozemstvu koji bi trajao kraće od četiri uzastopna tjedna.

**Uz članak 10.**

Odredbom kojom se dodaju članci 18.a, 18.b. i 18.c, s naslovima iznad njih, institut dodatnog rada definiran je posebnim člankom i posebnim nazivom takvog oblika rada odnosno ugovora o radu, dozvoljavanjem dužeg trajanja rada u dodatnom radu u skladu s kretanjima na tržištu rada i standardima koji su usklađeni sa stvarnim potrebama za radom i pravom radnika na dodatno zaposlenje. Umjesto dosadašnje pisane suglasnosti prvog poslodavca za takav rad radnika, propisuje se obveza radnika da prije početka rada kod drugog poslodavca, obavijesti matičnog poslodavca, odnosno matične poslodavce o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem, što predstavlja usklađivanje s Direktivom (EU) 2019/1152.

Propisuje se širi obvezni sadržaj ugovora o radu u skladu sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152, te se uređuju uvjeti rada radnika koji rade u takvom obliku rada.

U svrhu zaštite zdravlja radnika i sigurnosti na radu, propisuje se zabrana sklapanja ugovora o dodatnom radu s radnikom koji radi na poslovima koji imaju štetan utjecaj na radnikovo zdravlje, te se uređuje pitanje radnog vremena i godišnjeg odmora radnika koji radi u dodatnom radu. Radno vrijeme ne smije se ugovoriti u trajanju dužem od osam sati tjedno, a ako je raspored radnog vremena radnika utvrđen kao nejednaki, u razdobljima pojačanog rada radnik ne smije raditi duže od 16 sati tjedno, pri čemu u četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno osam sati tjedno. Time se dosljedno provodi svrha Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća o određenim vidovima organizacije radnog vremena kojom su postavljeni minimalni sigurnosni i zdravstveni uvjeti vezani uz organizaciju radnog vremena, osobito u odnosu na trajanje ukupnog tjednog radnog vremena i prosječnog tjednog radnog vremena u referentnom razdoblju. Kod utvrđivanja razdoblja u kojem radnik koristi godišnji odmor, prednost se daje matičnom poslodavcu, pri čemu se radi ostvarivanja svrhe ovoga instituta, ujedno omogućava istodobno korištenje godišnjeg odmora kod oba poslodavca.

**Uz članak 11.**

Uvažavajući zahtjeve Direktive Vijeća 94/33/EZ o zaštiti mladih ljudi na radu, odredbom kojom se dodaju članci 19.a i 19.b, s naslovima iznad njih, propisuje se posebna zaštita djeteta i maloljetnika, te se na odgovarajući način prenosi dio važećeg Pravilnika o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati („Narodne novine“, broj 62/10). Zbog prirode i sadržaja postupka odobravanja rada i aktivnosti djece, uvodi se sudjelovanje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi u izdavanju odobrenja za takav rad.

Novim člankom se, u cilju posebne zaštite djece i maloljetnika, propisuju dužnosti poslodavca da vodi računa o tome da kod osobe koja je u redovitom kontaktu s djetetom i maloljetnikom ne postoji propisana zapreka, odnosno da takvoj osobi onemogući kontakt s djetetom ili maloljetnikom.

**Uz članak 12.**

Propisuje se utvrđivanje zdravstvene sposobnosti maloljetnika. Pravilnik koji će urediti prethodno utvrđivanje zdravstvene sposobnosti za rad maloljetnika, ministar nadležan za rad donijet će uz suglasnost ministra nadležnog za zdravstvo.

**Uz članke 13., 14. i 15.**

Proširenjem kategorije zaštićenih radnika i u odnosu na radnike koji se koriste pravom na očinski dopust Zakon se usklađuje s Direktivom (EU) 2019/1158.

**Uz članak 16.**

Proširenjem kategorije zaštićenih radnika i u odnosu na radnike koji se koriste pravom na očinski dopust, Zakon se usklađuje s Direktivom (EU) 2019/1158.

Ujedno se propisuje obveza radnika koji se koristio jednim od navedenih prava, da o namjeri povratka na rad poslodavca obavijesti najmanje 30 dana ranije. Pri tome se, zbog vrste i trajanja očinskog dopusta, od te obveze isključuju radnici koji koriste navedeno pravo.

**Uz članak 17.**

Propisuje se širi obvezni sadržaj ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova, u odnosu na sadržaj pisanog ugovora o radu koji mora sadržavati podatke o ključnim aspektima radnog odnosa u skladu sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152.

Ujedno se propisuje mogućnost sklapanja takve vrste ugovora na neodređeno vrijeme i na određeno vrijeme, uz isključenje primjene ograničenja broja uzastopnih ugovora o radu ako se radi o ugovoru o radu na određeno vrijeme, a zbog specifičnosti agencijskog rada u odnosu na standardni radni odnos, pri čemu trajanje ugovora o radu nerijetko ovisi o potrebama korisnika. Propisuje se i pravo ustupljenog radnika na naknadu plaće u razdoblju kada nije ustupljen radniku ako je zaposlen na neodređeno vrijeme, a ako je zaposlen na određeno vrijeme, a kod korisnika je prije isteka razdoblja na koje je ustupljen prestala potreba za tim radnikom, u razdoblju do isteka sklopljenog ugovora o radu na određeno vrijeme.

Novom odredbom kojom se mijenja članak 46. važećeg Zakona više nije predviđena mogućnost da se kolektivnim ugovorom ugovore nepovoljniji uvjeti rada ustupljenih radnika u odnosu na uvjete rada radnika zaposlenih kod korisnika.

**Uz članak 18.**

Propisivanjem izuzetaka u trajanju rada istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova, odnosno određivanjem razloga u kojima takav rad može trajati duže od neprekidno tri godine, odredba se usklađuje s odredbom o trajanju ugovora o radu na određeno vrijeme i razdobljima prekida između sklopljenih ugovora.

**Uz članak 19.**

Propisuju se obveze agencije, te se u cilju administrativnog rasterećenja poslodavca, redefinira sadržaj uputnice koju je prije ustupanja korisniku agencija dužna uručiti radniku.

Propisuju se obveze agencije i korisnika prije ustupanja radnika korisniku iz područja zaštite na radu te obveze vezane uz obvezu isplate plaće.

**Uz članak 20.**

U uređenju instituta probnoga rada, propisuje se mogućnost produžetka razdoblja probnoga rada vezanih uz opravdanu odsutnost radnika s posla i to razmjerno dužini trajanja odsutnosti na probnom radu, tako da ukupno trajanje probnoga rada prije i nakon njegova prekida, ne može biti duže od šest mjeseci. Odredba je usklađena sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152.

U cilju zaštite radnika od moguće zlouporabe toga instituta, propisuje se nemogućnost ponovnog ugovaranja probnoga rada u slučaju sklapanja ugovora o radu za obavljanje istih poslova, kao i nemogućnost ugovaranja probnoga rada u slučaju sklapanja ugovora o radu koji je poslodavac ponudio radniku prilikom otkazivanja ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora.

Zbog očuvanja prava radnika koja je stekao tijekom radnog odnosa kod poslodavca, propisuje se pravo na otkazni rok i otpremninu u slučaju kada su tijekom radnog odnosa, poslodavac i radnik sklopili novi ugovor o radu ili izmijenili postojeći ugovor radi obavljanja drugih poslova, za čije je obavljanje također ugovoren probni rad, a radniku je taj ugovor otkazan zbog nezadovoljavanja na probnom radu.

**Uz članak 21.**

Odredbom se potpunije određuju razlozi i vrijeme provedbe osposobljavanja radnika u skladu sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152.

**Uz članak 22.**

Odredbom se raspored radnog vremena definira kao trajanje rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava i usklađuje sa definicijom rasporeda rada iz Direktive (EU) 2019/1152. Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome da li je trajanje rada jednako ili je nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima. Utvrđuje se propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a ako nije utvrđen na jedan od navedenih načina, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.

Zadržana je obveza poslodavca da obavijesti radnika o njegovom rasporedu ili promjeni njegovog rasporeda radnog vremena, najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju nastanka prijeke potrebe za radom radnika, u kojem slučaju ga je dužan obavijestiti u razumnom roku do početka obavljanja posla.

Definiran je pojam prijeke potrebe, pod kojim se podrazumijevaju one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.

Nadalje, radi sprječavanja pojave prekomjernog rada te stalne dostupnosti putem informacijsko komunikacijskih sredstava, a što posljedično može imati štetne posljedice po zdravlje radnika, odredbom se propisuje da obje ugovorne strane moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji. Načelo nedostupnosti se neće primjenjivati ako se radi o prijekoj potrebi ili se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti, odnosno kada je kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ugovoreno drukčije .“.

**Uz članke 23. i 24.**

Odredbe se usklađuju s uređenjem instituta dodatnog rada radnika.

**Uz članak 25.**

Zakon se usklađuje s Direktivom (EU) 2019/1152 kojom je uređen prijelaz na drukčiji oblik zaposlenja, propisujući pravo radnika koji u nepunom radnom vremenu kod poslodavca radi najmanje šest mjeseci i kojem je završilo razdoblje probnoga rada, ako je bilo ugovoreno, da zatraži sklapanje ugovora o radu na puno vrijeme. Ujedno se propisuje dužnost poslodavca da razmotri mogućnost sklapanja ugovora o radu na puno vrijeme, te da u slučaju nemogućnosti njegovog sklapanja, radniku u propisanom roku dostavi obrazloženi, pisani odgovor, pri čemu se rokovi razlikuju ovisno o tome radi li se o poslodavcu koji zapošljava manje od 20 radnika ili više od toga.

**Uz članak 26.**

Odredbom se uređuje dopuštenost određivanja prekovremenog rada određenoj kategoriji radnika samo uz njihovu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, u cilju njihove dodatne zaštite odnosno sprječavanja prekomjernog trajanja rada.

Propisuje se zabrana poslodavcu kod kojeg radnik obavlja dodatan rad, da takvom radniku naloži prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

**Uz članak 27.**

Institut nejednakog rasporeda radnog vremena redefiniran je u okviru novog uređenja radnog vremena kao cjeline.

Razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, pri čemu tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu. U slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena radnik može raditi najviše 50 sati u tjednu, odnosno 60 sati u tjednu, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući i prekovremeni rad. Zakonom se ujedno ograničava intenzitet rada radnika na način da se ograničava ukupan fond sati koje radnik smije odraditi u razdoblju od uzastopna četiri mjeseca.

Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca odnosno šest mjeseci.

**Uz članak 28.**

Uz dosadašnju kategoriju zaštićenih radnika, koji u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena mogu raditi samo ako su dali pisani pristanak na takav rad, propisuje se zaštita za radnika s djetetom do osam godina života, za radnika koji radi s polovicom punog radnog vremena ili radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu.

Odredba o zaštiti određenih kategorija radnika redefinirana je u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158 kojom su uređeni fleksibilni radni uvjeti.

U tom smislu, radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb, zbog svojih osobnih potreba, može od poslodavca za određeno vremensko razdoblje zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena. Pri tome, obveza je poslodavca da, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotri mogućnost izmjene ugovora o radu odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika i radniku u propisanom roku dostavi obrazloženi, pisani odgovor u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegovog usvajanja s odgodnim početkom primjene.

**Uz članak 29.**

Propisuju se ograničenja radi posebne zaštite djeteta i maloljetnika, pri čemu se ograničenja određuju u skladu s Direktivom 94/33/EZ.

**Uz članak 30.**

Odredbom se uređuje pravo radnika na plaćeni dopust za važne osobne potrebe u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje, uz mogućnost drukčijeg uređenja kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Definira se član uže obitelji te se uređuje pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada.

Institut plaćenog dopusta je redefiniran u dijelu kojim se uređuje pravo radnika da s osnova svakog darivanja krvi ostvari pravo na jedan plaćeni slobodan dan, pri čemu je, u svrhu lakše organizacije rada, o namjeri darivanja krvi dužan poslodavca obavijestiti najmanje tri dana unaprijed, ako je to moguće.

U odnosu na dosadašnju odredbu, uzimajući pri tome u obzir poseban propis odnosno Zakon o krvi i krvnim pripravcima („Narodne novine“, br. 79/06. i 124/11.) definirano je što se smatra darivanjem krvi i to na način da darivanje krvi podrazumijeva i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnom propisom uputila osobno davatelju krvi.

**Uz članak 31.**

U okviru instituta neplaćenog dopusta, uređeno je dodatno pravo na neplaćeni dopust u svrhu pružanja osobne skrbi, kao posebne vrste neplaćenog dopusta, što predstavlja usklađivanje s Direktivom (EU) 2019/1158. Pri tome se definira što se smatra pružanjem osobne skrbi, kao i pojam istog kućanstva.

**Uz članak 32.**

Pravo na odsutnost s posla novi je institut koji je rezultat usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158. Propisuje se pravo radnika na odsutnost s posla, tijekom jednog radnog dana, jednom u kalendarskoj godini u slučajevima kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga nastalog bolešću ili nesrećom, prijeko potrebna radnikova trenutačna nazočnost. To se razdoblje **z**a stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom smatra vremenom provedenim na radu. Mogućnost povoljnijeg uređenja toga prava, kako u smislu njegovog trajanja, tako i u smislu uređenja prava na naknadu plaće za to vrijeme, ostavlja se slobodi ugovaranja putem kolektivnog ugovora ili ugovora o radu, odnosno uređenja pravilnikom o radu poslodavca.

**Uz članak 33.**

Odredbom kojom se mijenjaju stavci 1. i 2. članka 88. Zakona se, u cilju horizontalnog usklađivanja s Pomorskim zakonikom („Narodne novine“, br. 181/04., 76/07., 146/08., 61/11., 56/13., 26/15. i 17/19.), Pravilnikom o uvjetima i načinu održavanja straže, te obavljanja drugih poslova na brodu kojima se osigurava sigurna plovidba i zaštita mora od onečišćenja („Narodne novine“ br. 125/05., 126/08., 34/11., 155/13. i 29/16.) kojima se uređuje radno vrijeme i vrijeme odmora pomoraca, kao i Pravilnikom o brodicama, čamcima i jahtama („Narodne novine“, br. 13/20. i 52/20.) kojim se uređuju uvjeti za plovidbu, propisuje se da se na pomorce i stručne radnike na pomorskim objektima, te na druge radnike (službenik, namještenik i sl.) na pomorskim plovilima koja imaju obilježja javnih brodova (policijski brod, brod lučke kapetanije, brod Obalne straže i sl.) u smislu propisa o pomorstvu te na radnike na pomorskim ribarskim plovilima u smislu propisa o morskom ribarstvu, ne primjenjuju odredbe Zakona o radu o radnom vremenu, stanci te o dnevnom i tjednom odmoru. Iz navedenog razloga, ujedno se propisuje obveza donošenje pravilnika o radnom vremenu, odmorima i dopustima radnika na pomorskim ribarskim plovilima, uz prethodnu suglasnost ministra nadležnog za ribarstvo.

**Uz članak 34.**

U odnosu na važeći Zakon o radu koji uređuje pravila koja obvezuju stranke radnog odnosa pri određivanju plaće kao protuvrijednosti rada koji je radnik obavio za poslodavca, u cilju provedbe Europskog stupa socijalnih prava i zahtjeva za transparentnošću i predvidivošću u određivanju plaće uz poštovanje autonomije socijalnih partnera, uvodi se definicija plaće.

Plaća je primitak radnika koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu. U definiranju plaće, određuje se pojam plaće kao novčanog primitka kojeg radnik za obavljeni rad ostvaruje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Pri tome, poslodavac radniku ne smije isplatiti plaću u iznosu manjem od iznosa minimalne plaće u skladu s posebnim propisom. Plaća se može uvećati za dodatke na plaću te za ostale primitke radnika.

Dodaci na plaću mogu ovisiti o odrađenim radnim satima pod određenim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad i sl.), radnik ih može ostvariti neovisno o efektivnom radu ( uvećanje za navršene godine radnog staža i sl.) odnosno ostvarenje prava na iste može ovisiti o rezultatima poslovanja poslodavca i radnoj uspješnosti radnika (stimulacija i sl.).

Dodatke na plaću poslodavac je dužan obračunati u iznosu i na način koji je utvrđen posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Radi dodatne zaštite radnika koji ostvaruju plaću manju od minimalne plaće propisane posebnim propisom, propisuje se dužnost poslodavca da takvom radniku dodatke iz članka 94. Zakona o radu obračunava na iznos minimalne plaće u skladu s posebnim propisom.

Pored dodataka na plaću, plaća radnika može biti uvećana i za ostale primitke u novcu ili naravi, ovisno o primjenjivom kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu ili drugom aktu poslodavca te ugovoru o radu (npr. uporaba službenog automobila u privatne svrhe).

Dodaci na plaću i ostali primici radnika kojima se uvećava osnovna plaća, čine plaću radnika (za razliku od primitaka radnika temeljem radnog odnosa iz članka 90.a ovoga Zakona).

**Uz članak 35.**

Odredbom kojom se dodaju članci 90.a. i 90.b, definiraju se primici koje radnik ostvaruje temeljem činjenice zasnovanog radnog odnosa. To su primici koji su po svom obilježju materijalno pravo iz radnog odnosa (jubilarna nagrada, božićnica, regres, otpremnina zbog odlaska u mirovinu i sl., ili su primici koji predstavljaju naknadu troška radnika (za prijevoz na posao i povratak s posla, vezanih uz rad na izdvojenom mjestu rada, za službena putovanja, za rad na terenu i sl.).

Definira se što se smatra primjerenom plaćom te se određuje da osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna. Odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog pravnog akta kojom bi bilo ugovoreno takvo određivanje poslovne tajne, ništetna je.

**Uz članak 36.**

Redefiniran je, u skladu s međunarodnim pravnim izvorima, pojam jednakog rada i rada jednake vrijednosti, uz određivanje obvezne primjene pravila jednakosti rada i rada jednake vrijednosti u odnosu na primitke koje radnik ostvaruje temeljem radnog odnosa. U svrhu primjene načela isplate jednake plaće radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti, izrijekom je navedeno da se navedeno načelo primjenjuje i kod ostalih materijalnih prava iz radnog odnosa, odnosno na one primitke koji se u smislu ovoga Zakona, ne smatraju plaćom. Ujedno je propisana obveza poslodavca da radi ostvarivanja prava na jednakost plaća žena i muškaraca, na zahtjev radnika, radniku dostaviti podatke o kriterijima temeljem kojih je radnik koji obavlja poslove iste ili slične naravi ostvario plaću, ako takav radnik kod njega postoji.

**Uz članak 37.**

U odnosu na isplatu plaće, i nadalje se propisuje isplata u rokovima određenim kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, ali se pri tome određuje krajnji rok, odnosno petnaesti dan tekućeg mjeseca za prethodni mjesec, a ako je za obavljanje rada ugovoreno ili utvrđeno ostvarivanje prava radnika na primitak u naravi, poslodavac ga je dužan radniku omogućiti do kraja tekućeg mjeseca za koji ostvaruje to pravo.

Iako neisplata plaće predstavlja povredu prava iz radnog odnosa koja je utuživa bez prethodno upućenog zahtjeva radnika za zaštitu prava, ovom se odredbom izrijekom navodi da zbog takve povrede radnik može ugovor o radu otkazati izvanrednim otkazom. Ujedno se propisuje nedopuštenost sporazuma poslodavca i radnika o odricanju od prava na isplatu plaće.

**Uz članak 38.**

U cilju učinkovitije provedbe inspekcijskog nadzora, redefinirana je obveza poslodavca u odnosu na dostavu obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine u slučajevima kada ih nije isplatio ili ih nije isplatio u cijelosti. U takvim okolnostima, poslodavac će i nadalje biti u obvezi radniku dostaviti dva obračuna, i to obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine u propisanom sadržaju te obračun iznosa plaće, naknade plaće ili otpremnine koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.

Odredbom je uvedena obveza poslodavca da radniku dostavi i obračun naknade za neiskorišteni godišnji odmor koju radnik ostvaruje u slučaju kada mu kod poslodavca prestaje radni odnos, a godišnji odmor nije iskoristio ili ga nije iskoristio u cijelosti.

Obračun neisplaćene naknade je također ovršna isprava, čime se postiže lakše ostvarivanje prava iz radnog odnosa radnika odnosno ostvarivanje prava bez vođenja sudskog spora.

**Uz članak 39.**

U okviru instituta kojim se propisuje pravo radnika na povećanu plaću, definiraju se otežani uvjeti rada kao uvjeti za koje su procjenom rizika na radu kod poslodavca, utvrđene opasnosti, štetnosti i napori koji bi mogli izazvati štetne posljedice za sigurnost i zdravlje radnika. Pri tome se ostavlja mogućnost da se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu utvrđuje za koje poslove, koje radnik obavlja kod poslodavca, postoje otežani uvjeti rada za koje radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću.

Određivanje prava radnika na primjereno povećanje plaće kao i njezino definiranje, je usklađivanje s određivanjem prava radnika na primjerenu plaću te određivanjem pojma primjerene plaće.

Zbog omogućavanja radniku dostojanstvene plaće za rad koji obavlja nedjeljom, propisuje se minimalno zakonsko povećanje plaće za takav rad.

**Uz članak 40.**

Odredba o naknadi plaće odnosno o njezinom utvrđivanju je jasnije stipulirana, uz propisani izuzetak za utvrđivanje njezine visine u nižem iznosu odnosno iznosu od 70% prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije povoljnije određeno, i to samo kada je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava. Time se postiže veća otpornost poslodavca na neočekivane i nepredvidive događaje koji su uzrokovali prekid rada, a radniku jamči veća mogućnost zadržavanja radnog odnosa u razdoblju krize te primjereno primanje za vrijeme u kojem ne radi.

Određivanje pojma naknade plaće i ukupnog troška naknade plaće predstavlja usklađivanje s određivanjem pojma plaće i ukupnog troška plaće.

**Uz članak 41.**

Odredba je horizontalno usklađena s posebnim propisima, odnosno Zakonom o obrtu („Narodne novine“ br. 143/13., 127/19. i 41/20.) i Zakonom o trgovačkim društvima („Narodne novine“ br. 111/9.3, 34/99., 121/99. – vjerodostojno tumačenje, 52/00. – Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 118/03., 107/07., 146/08., 137/09., 125/11., 152/11. – pročišćeni tekst, 111/12., 68/13., 110/15., 40/19. i 34/22.).

**Uz članak 42.**

Briše se odredba kojom se propisivala razlika u mogućnosti redovitog otkazivanja između ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme i ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme, prema kojoj se ugovor o radu na određeno vrijeme mogao redovito otkazati samo ako je to bilo predviđeno samim ugovorom. Cilj brisanja navedene odredbe je usklađivanje s odredbom Zakona kojom se propisuje mogućnost otkazivanja ugovora o radu od strane radnika i poslodavca.

**Uz članak 43.**

Redefiniran je institut otkaznog roka u određivanju točnog početka njegovog tijeka, na način kako se računaju rokovi sukladno Zakonu o obveznim odnosima („Narodne novine“, br. 35/05., 41/08., 125/11., 78/15., 29/18. i 126/21.), koji se primjenjuje supsidijarno. Nadalje, određuje se da otkazni rok ne može niti početi teći ako je radnik privremeno nesposoban za rad te se zbog usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158, određuje dodatna zaštita za radnike koji koriste pravo na očinski dopust ili dopust koji je u skladu s posebnim propisom, po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust.

Omogućava se poslodavcima da u skladu s posebnim propisom odnosno Zakonom o trgovačkim društvima provedu postupak likvidacije uz prethodno rješavanje radno pravnih statusa svih svojih radnika, te se propisuje kada radni odnos prestaje ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada tijekom njegovog trajanja.

**Uz članak 44.**

Dopunjuje se odredba Zakona o najmanjem trajanju otkaznog roka. Pravo na otkazni rok iznimno neće ostvariti radnik koji je navršio 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža. Pri ovakvom uređenju uzelo se u obzir da je svrha otkaznog roka određena zaštita radnika u razdoblju pronalaženja novog posla, pri čemu je ista, u situaciji u kojoj je radnik već ostvario pravo na mirovinu, ostvarena.

**Uz članak 45.**

Uvodi se definicija otpremnine koja je novčani iznos, koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu, poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada. Ujedno se propisuje u kojim slučajevima radnik kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu, istu neće ostvariti. Budući da s navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, radnik ima uvjete za ostvarivanje prava na starosnu mirovinu te da materijalnu zaštitu može ostvariti u okviru sustava mirovinskog osiguranja, nije potrebno osiguravati mu dodatnu zaštitu.

**Uz članak 46.**

Odredbom je, zbog usklađivanja s odredbom o upućivanju radnika u inozemstvo, brisan članak 129. Zakona o radu.

**Uz članak 47.**

Odredbom se, zbog usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1152, propisuje primjena postupka dostave, uključujući i dostavu elektroničkim putem, i za ostale akte koje poslodavac upućuje radniku kao ugovornoj strani. Ujedno se, radi jasnije primjene u praksi, preciznije uređuje čitav članak.

**Uz članak 48.**

Odredba prema kojoj radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava propisanih Zakonom, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika, usklađena je s Direktivom (EU) 2019/1152.

**Uz članak 49.**

U okviru uređenja zaštite dostojanstva radnika, propisuje se obveza poslodavca koji zapošljava najmanje 20 radnika, da uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenuje jednu osobu, a poslodavac koji zapošljava više od 75 radnika, imenuje dvije osobe različitog spola, koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Pri tome se ostavlja mogućnost da navedene osobe osim iz redova radnika, mogu biti i osobe koje nisu u radnom odnosu kod poslodavca.

**Uz članak 50.**

Odredba se dopunjuje u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158, kojom se propisuje zaštita od stavljanja u nepovoljniji položaj radnika te određuje teret dokazivanja u slučaju spora, ukoliko radnik smatra da je stavljen u nepovoljniji položaj iz razloga što je podnio zahtjev za ostvarivanjem jednog od zakonom propisanih prava. Da bi teret dokazivanja prešao na poslodavca, radnik treba učiniti vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj iz tih razloga.

Također, obzirom da je u izvanrednim okolnostima omogućen dogovor radnika i poslodavca o privremenom radu od kuće bez izmjene ugovora o radu u pisanom obliku, u slučaju spora o postojanju takvog dogovora propisuje se da je teret dokaza na strani poslodavca.

**Uz članak 51.**

Odredbom se, u svrhu usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1152, mijenja podatak o kojem postoji obveza obavješćivanja radničkog vijeća u odnosu na broj i vrstu radnika koji su prije početka rada kod drugog poslodavca, obavijestili matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem, te se, uzimajući u obzir Direktivu 2006/54/EZ, dopunjuje i precizira podatak o strukturi zaposlenosti po spolu.

**Uz članak 52.**

Odredbom se propisuje obveza savjetovanja s radničkim vijećem o donošenju odluke o imenovanju osobe koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika, kao jedne od važnih odluka o kojima se poslodavac, uz dostavu podataka važnih za njezino donošenje i sagledavanja njezina utjecaja na položaj radnika, prije donošenja mora savjetovati s radničkim vijećem.

**Uz članak 53.**

Izmjenom odredbe izostaje obveza suodlučivanja radničkog vijeća u odnosu na odluku poslodavca o otkazu ugovora o radu radniku koji je navršio 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža. Time se dodatno potiče poslodavce na zadržavanje u radnom odnosu osoba koje su stekle uvjete za starosnu mirovinu.

**Uz članak 54.**

Radi ispunjavanja obveze iz Nacionalnog plana oporavka i otpornosti, te sa svrhom uspostavljanja ravnoteže između financijskih obveza članova sindikata koji aktivno doprinose ugovaranju povoljnijih prava od zakonskih za sve radnike i ugovorenih prava iz kolektivnog ugovora koja konzumiraju svi radnici, ovim se člankom dopunjuje postojeći članak Zakona koji uređuje predmet kolektivnog ugovora. Propisuje se mogućnost da kolektivnim ugovorom, poslodavac i sindikat ugovore veći opseg prava za radnike koji su članovi sindikata koji su pregovarali o kolektivnom ugovoru. Pri tome neće biti moguće ugovoriti veći iznos plaće niti određenih materijalnih prava koji predstavljaju naknadu troška radnika, a za ona materijalna prava o kojima će biti moguće pregovarati (božićnica, regres, jubilarna nagrada, otpremnina zbog odlaska u mirovinu i sl.) propisuje se ograničenje vezano za visinu tih prava. Radi pravilne primjene nove zakonske obveze za poslodavca na kojeg će se ista odnositi, propisuje se dužnost sindikata da poslodavca obavijesti o članovima koji ostvaruju ugovoreni veći opseg prava iz kolektivnog ugovora.

**Uz članak 55.**

Propisuje se obvezno dostavljanje svakog kolektivnog ugovora i svake njegove promjene ministarstvu nadležnom za rad, uključujući i one koji su se do sada dostavljali nadležnom upravnom tijelu u županiji ili Gradu Zagrebu, čime će se u okviru jedne od projektnih aktivnosti financiranih iz fondova Europske unije, utemeljiti jedinstvena baza kolektivnih ugovora.

U cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1152, propisana je obveza poslodavca da radnika pisanim putem obavijesti o kolektivnom ugovoru kojeg primjenjuje.

**Uz članak 56.**

Ovaj članak sadržava GLAVU IV. a, kojom se dopunjuje Zakon o radu, tako da se pod naslovom RAD PUTEM DIGITALNIH RADNIH PLATFORMI, po poglavljima, dodaju članci od 221.a do 221.p.

Odredbama članka 221.a do članka 221.p, propisuje se predmet uređenja GLAVE IV.a, odnosno zakonska materija vezana uz rad koji se obavlja korištenjem digitalnih radnih platformi, određuju pojmovi i propisuju posebna prava i obveze poslodavca i radnika pri obavljanju takvog rada, propisuje se minimalna razina zaštite prava radnika i drugih fizičkih osoba pri obavljanju takvog rada te presumpcija postojanja radnog odnosa ispunjenjem određenih kriterija. Ujedno se propisuju prava i odgovornosti digitalnih radnih platformi u cilju transparentnosti njihova rada i djelovanja na tržištu.

Sadržaj ovih odredbi u velikoj je mjeri usklađen s Prijedlogom nove EU direktive o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platformi. Naime, rad koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme je jedan od novih oblika organizacije rada, kao rezultata brzog razvoja digitalne tehnologije, kojeg karakterizira trostrani odnos između digitalne radne platforme, fizičke osobe koja obavlja rad korištenjem digitalne radne platforme za primatelja usluge (klijenta), a može uključivati i četvrtu stranu - posebnu tvrtku partnera na tržištu ili posrednika (agregatora) u tom odnosu. Bitna značajka platformskog rada jest algoritamsko upravljanje, odnosno automatizirano upravljanje poslovnim procesima. Uvažavajući specifičnosti takve vrste rada, definiraju se pravni subjekti koji sudjeluju u takvom načinu rada i uređuju njihovi odnosi, što uključuje i tzv. agregatore, kada se pojavljuju u ulozi poslodavca. Predviđena je njihova obvezno pravna pozicija kao posrednika na tržištu te solidarna odgovornost platformi za koje posreduju za obveze koje njihov posrednik (agregator) ima prema radnicima koje zapošljava. Iznimno su, radi poštivanja načela razmjernosti, precizno predviđeni i slučajevi u kojima će se digitalna radna platforma moći osloboditi takve solidarne odgovornosti. Ujedno je, osobito radi rješavanja problema tzv. lažne samozaposlenosti, člankom 221.m propisana pretpostavka postojanja radnog odnosa, koja se može osporavati te u tom smislu određen i teret dokazivanja.

Pored toga, novi članak 221.n predstavlja iznimku od primjene članka 221.m, te predviđa ograničenu fleksibilnost za one fizičke osobe koje bi rad korištenjem digitalnih radnih platformi obavljale izvan radnog odnosa. Pretpostavka za primjenu članka 221.n je isključivo mali opseg ostvarenih primitaka u promatranom razdoblju, pri čemu se isti ne primjenjuje na samozaposlene osobe.

Imajući u vidu da je Zakon o radu opći propis kojim se uređuju radni odnosi u Republici Hrvatskoj i koji ne uređuje rad samozaposlenih osoba, iz odredbi proizlazi da se digitalne radne platforme razlikuju od drugih internetskih platformi po tome što organiziraju rad koji obavljaju pojedinci na zahtjev primatelja usluge koju pruža platforma. Stoga, niti definicija digitalne radne platforme ne uključuje pružatelje usluga čija je primarna svrha korištenje ili dijeljenje resursa (npr. kratkoročni najam smještaja), već pružatelje usluga za koje organizacija rada koji obavlja pojedinac (npr. prijevoz osoba ili robe) predstavlja nužnu i ključnu komponentu, i to neovisno o tome obavlja li se određeni posao na internetu ili na određenoj lokaciji.

Nadalje, u cilju transparentnosti rada korištenjem digitalnih radnih platformi, osiguravanja mogućnosti praćenja trendova na ovom novom tržištu rada te olakšanog nadzora, zakonskim odredbama uvodi se obveza vođenja evidencije o takvom radu. Navedena evidencija sadrži dvije grupe podataka, i to podatke o digitalnim radnim platformama i agregatorima te podatke o pokazateljima opsega rada korištenjem tih platformi.

**Uz članak 57.**

Propisuju se ovlasti inspektora rada da usmenim rješenjem naređuje poslodavcu da ostavljenom roku ispravi nedostatke utvrđene inspekcijskim nadzorom i da mu ostavi rok u kojem će utvrđene nedostatke otkloniti, odnosno da zabranjuje poslodavcu određena postupanja. Također se utvrđuje da žalba u tim slučajevima ne odgađa izvršenje rješenja.

**Uz članke 58. do 62.**

Uvažavajući zahtjeve Direktive (EU) 2019/1152 o utvrđivanju pravila o sankcijama koje moraju biti učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće, propisuju se lakši, teži i najteži prekršaji poslodavca, prekršaji sindikata i udruga sindikata više razine, te prekršaji udruga poslodavaca i udruga poslodavaca više razine, uz određivanje visine kazne za svaki prekršaj u eurima zbog uvođenja eura kao službene valute u Republici Hrvatskoj.

**Uz članke 63. do 67.**

Prijelazne i završne odredbe uređuju primjenu materijalnog propisa u postupcima ostvarivanja i zaštite prava radnika te u postupcima upisa u evidenciju kolektivnih ugovora koji su započeti prije stupanja na snagu ovoga Zakona (članak 63.), isključuju primjenu članka 12. Zakona o radu na ugovore o radu koji su sklopljeni na određeno vrijeme i nisu prestali prije stupanja na snagu ovoga Zakona (članak 64.), propisuju dužnost poslodavaca da u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona s njegovim odredbama usklade pravilnike o radu, propisuju rokove donošenja provedbenih propisa ovoga Zakona, propisuju važenje provedbenih propisa do donošenja provedbenih propisa iz članaka 12., 38. i 54. ovoga Zakona, propisuju dužnost usklađivanja poslovanja poslodavaca iz članka 55. ovoga Zakona u odnosu na stupanje na snagu pravilnika propisanih člankom 55. ovoga Zakona (članak 65.), propisuju prestanak važenja članka 7. Pravilnika o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i u aktivnostima u kojima smije sudjelovati (članak 66.). Ujedno propisuju stupanje na snagu Zakona te dan odgođenog stupanja na snagu članaka 54. i 55. ovoga Zakona (članak 67.).

**IV. OCJENA I IZVORI POTREBNIH SREDSTAVA ZA PROVOĐENJE ZAKONA**

Za provođenje ovoga Zakona nije moguće procijeniti potrebna dodatna sredstva u državnom proračunu Republike Hrvatske.

U državnim tijelima i javnim službama zaposlen je manji broj namještenika koji ostvaruju pravo na iznos bruto plaće niži od iznosa minimalne plaće kako je utvrđena Uredbom Vlade Republike Hrvatske o visini minimalne plaće i koji će, u skladu s ovim Zakonom, ostvariti pravo na povećanje plaće zbog utvrđenih dodataka na plaću. Navedeno povećanje je u okviru limita ukupnih rashoda svih nadležnih tijela koje Vlada Republike Hrvatske utvrđuje odlukom o proračunskom okviru za naredno trogodišnje razdoblje.

**V. RAZLIKE IZMEĐU RJEŠENJA KOJA SE PREDLAŽU KONAČNIM PRIJEDLOGOM ZAKONA U ODNOSU NA RJEŠENJA IZ PRIJEDLOGA ZAKONA I RAZLOZI ZBOG KOJIH SU TE RAZLIKE NASTALE**

Nakon rasprave o Prijedlogu zakona o radu na radnim tijelima Hrvatskoga sabora, kao i rasprave na plenarnoj sjednici, a u skladu sa zaključkom Hrvatskoga sabora od 21. listopada 2022. godine, kojim je prihvaćen Prijedlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, Vlada Republike Hrvatske je nastavila s izradom Konačnog prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, pri čemu su u obzir uzete primjedbe i prijedlozi izneseni na raspravi pred radnim tijelima Hrvatskoga sabora kao i na sjednici Hrvatskog sabora odnosno stajališta Klubova zastupnika te primjedbe i prijedlozi zastupnika.

Osobito su uzeti u obzir stavovi socijalnih partnera, koji su pozvani na sastanak 16. studenoga 2022. radi postizanja suglasja oko otvorenih pitanja predloženog Zakona te stavovi Europske komisije u odnosu na provedbu mjera Nacionalnog plana oporavka i otpornosti 2021.-2026. u okviru provedbe reforme Unaprjeđenje radnog zakonodavstva.

U skladu s navedenim, u pravnim institutima Konačnog prijedloga zakona došlo je do promjena u odnosu na tekst Prijedloga zakona prihvaćenog u prvom čitanju.

Uvažavajući raspravu na sjednici Hrvatskoga sabora i prijedloge Klubova zastupnika, prihvaćeni su slijedeći prijedlozi i primjedbe:

Uzimajući u obzir prijedlog **Kluba zastupnika Zelenog lijevog bloka**, brisana je odredba o mogućnosti ugovaranja nepovoljnijih uvjeta rada za agencijske radnike u odnosu na uvjete rada radnika zaposlenog kod korisnika (članak 17. Konačnog prijedloga kojim se mijenja članka 46. Zakona o radu).

Uvažavajući primjedbe **Klubova zastupnika MOST-a, Socijaldemokrata**, **Hrvatske seljačke stranke** i **Radničke fronte** u odnosu na uređenje rada na izdvojenom mjestu rada kojim se propisuje mogućnost da poslodavac i radnik u izvanrednim okolnostima dogovore rad na izdvojenom mjestu rada (rad od kuće ili drugi prostor slične namjene, a koji nije prostor poslodavca) bez pisane izmjene ugovora o radu, dopunjena je odredba o teretu dokazivanja, na način da je teret dokazivanja o postojanju dogovora o takvom radu na poslodavcu (članak 50. Konačnog prijedloga kojim se dopunjuje članak 135. Zakona o radu).

Nadalje, prihvaćen je prijedlog **Klubova zastupnika MOST-a**, **Socijaldemokratske partije Hrvatske,** **Hrvatske seljačke stranke** i **Radničke fronte** da se dodatno urede prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada, u kojem je smislu uvedeno načelo nedostupnosti tih radnika i svih ostalih radnika u profesionalnoj komunikaciji, osim u slučaju prijeke potrebe ili ako je drukčije ugovoreno kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

Razmatrajući prijedlog **zastupnice Martine Vlašić Iljkić** (Socijaldemokratska partija Hrvatske),o potrebi reguliranja obračuna naknade za neiskorišteni godišnji odmor kod prestanka ugovora o radu, na način da se propiše obveza poslodavca da u navedenom slučaju, radniku koji nije iskoristio godišnji odmor, izda obračun naknade, odredba je dopunjena u dijelu u kojem će obračun neisplaćene naknade također biti ovršna isprava, temeljem koje će radnik svoje novčano potraživanje moći ostvariti bez pokretanja sudskog spora (članak 38. Konačnog prijedloga kojim se mijenja članak 93. Zakona o radu).

Povodom rasprave o položaju radnika koji rade nedjeljom, kao i prava radnika na povećanu plaću za takvu vrstu rada, Konačnim prijedlogom zakona uređena je materija na način da je zakonom određen minimalni iznos povećanja plaće za rad nedjeljom, uz mogućnost da se navedeno uredi na povoljniji način kolektivnim ugovorom, pravilnikom ili ugovorom o radu (članak 39. kojim se mijenja članak 94. Zakona o radu).

U skladu s komentarima Europske komisije, u Konačnom prijedlogu je jasnije stipulirana odredba članka 18.b, koji je dodan člankom 10., i to u odnosu na određivanje intenziteta rada radnika koji rade u dodatnom radu, kao i jasnog određenja odredbi Zakona o radu kojima se uređuje materija radnog vremena i koje se primjenjuju odnosno ne primjenjuju na radnike koji rade u dodatnom radu.

Nadalje, uvažavajući preporuke Europske komisije u odnosu na rokove u okviru kojih je poslodavac dužan radniku dostavljati pisane odgovore na zahtjeve za ostvarivanjem prava temeljem Direktive o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji, u Konačnom prijedlogu su redefinirani rokovi s ciljem njihove optimalne prilagodbe poslodavcima s malim brojem radnika (članak 3. Konačnog prijedloga, kojim se dopunjuje članak 13. Zakona o radu, članak 25. Konačnog prijedloga, kojim se dopunjuje članak 63. Zakona o radu).

Primjedbe i prijedlozi Odbora za zakonodavstvo Hrvatskoga sabora o nomotehničkom poboljšanju pojedinih odredbi su prihvaćeni i ugrađeni u tekst Konačnog prijedloga zakona. Ujedno su od strane predlagatelja, izmijenjene i dopunjene pojedine odredbe u cilju postizanja veće jasnoće u primjeni te su precizirana i dopunjena obrazloženja uz pojedine članke Konačnog prijedloga koji su bili predmet rasprave na sjednici Hrvatskoga sabora u prvom čitanju.

**VI. PRIJEDLOZI I MIŠLJENJA DANI NA PRIJEDLOG ZAKONA KOJE PREDLAGATELJ NIJE PRIHVATIO, S OBRAZLOŽENJEM**

Stajalište **Kluba zastupnika Hrvatske socijalno-liberalne stranke i nezavisnog zastupnika Vladimira Bileka** da ograničavanje sklapanja uzastopnih ugovora na određeno vrijeme može utjecati na tržište rada nisu mogli biti prihvaćeni budući da je uvođenje ograničenja najvišim dopuštenim brojem sklopljenih uzastopnih ugovora o radu jedna od mjera koju propisuje i Direktiva o radu na određeno vrijeme, kao mjera koja učinkovito može doprinijeti sprječavanju zlouporaba kod sklapanja uzastopnih ugovora. Također, takvu mjeru prepoznaje većina radnih zakonodavstava u europskim državama.

**Stajalište Kluba zastupnika Centra i Glasa te** **Istarskog demokratskog sabora** o negativnom utjecaju ograničenja trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme na položaj radnika koji rade na projektima financiranim iz EU fondova nije prihvaćeno.

Upravo u odnosu na moguće trajanje ugovora o radu duže od tri godine, Konačnim prijedlogom zakona preciznije se propisuju iznimke zbog drugih objektivnih razloga, pri čemu se kao takav uvodi dovršetak rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije.

Prijedlozi **Klubova zastupnika** **Socijaldemokratske partije Hrvatske**, **Hrvatske seljačke stranke** i **Radničke fronte**, **Istarskog demokratskog sabora** i **Zeleno-lijevog bloka** o ograničavanju trajanja svih uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme s dosadašnjih tri na jednu godinu te ograničavanju primjene izuzetaka zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika na samo jednog radnika, nisu prihvaćeni. To iz razloga što je cilj predloženih izmjena zadržati fleksibilnost poslodavaca kada se pojavi potreba za radom na određeno vrijeme, ali i ujedno zaštititi radnika od mogućih zlouporaba. Naime, Konačnim prijedlogom zakona omogućit će se sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika u trajanju od tri godine u onim slučajevima u kojima prema posebnom propisu o rodiljnim i roditeljskim potporama radnica može koristiti različita prava u trajanju koje može biti duže od jedne godine, pa zbog toga poslodavac može trebati zamjenu u čitavom tom razdoblju.

Prijedlog **Klubova zastupnika Socijaldemokrata, Socijaldemokratske partije Hrvatske, Hrvatske seljačke stranke** **i Radničke fronte te** **Istarskog demokratskog sabora** o ograničavanju broja ugovora o radu na određeno vrijeme i na agencijski rad nije prihvaćen s obzirom da se vrijeme sklapanje takvog ugovora u pravilu podudara s vremenom ustupanja radnika korisniku, a isto tako iz praćenja statističkih podataka o agencijskom radu proizlazi kako takvi ugovori traju u prosjeku šest mjeseci. Duljina trajanja takvih ugovora o radu najčešće ovisi o potrebama korisnika.

Prijedlog **Klubova zastupnika** **Hrvatske seljačke stranke** i **Radničke fronte** o preciznom definiranju mjesta rada radnika, pri čemu bi se za tu svrhu koristila definicija iz zadnjeg popisa stanovništva, nije prihvaćen obzirom na različitu prirodu posla koju radnik može obavljati.

Prema tome, u situaciji kada ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, u ugovoru o radu se navodi podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati. Isto tako, obzirom da je radni odnos ugovorni odnos, ugovorne strane sporazumno utvrđuju na koji će način odrediti mjesto rada u situaciji u kojoj je ono, zbog prirode samog posla kojeg radnik obavlja, promjenjivo.

U odnosu na uređenje instituta dodatnog rada, **Klubovi zastupnika MOST-a**, **Socijaldemokrata te** **Hrvatske seljačke stranke** i **Radničke fronte** su izrazili nezadovoljstvo oko omogućavanja duljeg dodatnog rada u odnosu na važeće zakonsko uređenje, smatrajući da će isto negativno utjecati na zdravlje i privatni život radnika.

Izneseni stavovi ne mogu se prihvatiti jer je Konačnim prijedlogom zakona institut dodatnog rada redefiniran u skladu sa stvarnim potrebama za radom na tržištu rada i pravu radnika na dodatno zaposlenje. Navedeno rješenje predlaže se u interesu radnika, koji može raditi u dodatnom radu isključivo ako to sam želi. Osim toga, odredbe kojima se uređuje dodatan rad, usklađene su s odredbama o najdužem trajanju radnog vremena i minimalnom trajanju propisanih odmora, putem ograničenja ugovaranja takvog rada do 8 sati tjedno. Odredbom se iznimno omogućava rad do 16 sati tjedno, ali samo u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena, što znači da radnik koji radi npr. jedan tjedan 16 sati, u drugom tjednu neće raditi, pa će on tako u prosjeku raditi ugovorenih 8 sati tjedno.

U svrhu zaštite zdravlja radnika i sigurnosti na radu, propisana je zabrana sklapanja ugovora o dodatnom radu s radnikom koji radi na poslovima koji imaju štetan utjecaj na radnikovo zdravlje, te je uređeno pitanje radnog vremena i godišnjeg odmora radnika koji radi u dodatnom radu.

Vezano za institut rada na izdvojenom mjestu rada, **Kluba zastupnika** **Socijaldemokratske partije Hrvatske,** je predložio dužnost poslodavca da podmiruje sve troškove radnika dok radi od kuće.

Prijedlog nije prihvaćen, budući da uređenje instituta rada na izdvojenom mjestu uvažava fleksibilne mogućnosti rada te ravnotežu interesa poslodavca i radnika kao ugovornih strana.

Pri tome je propisana mogućnost da se pojedinosti vezane uz troškove reguliranju kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu. Odredba je usklađena s mjerodavnom direktivom EU-a. Takav rad se može ugovoriti i obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako narav posla i mali rizik utvrđen sukladno propisima o zaštiti na radu to omogućava.

Prijedlog **Kluba zastupnika** **Istarskog demokratskog sabora** da se i kod rada na daljinu propiše obveza poslodavca da radniku osigura sredstva rada i naknadi troškove nije prihvaćen, budući da je u odnosu na mogućnost ugovaranja rada na daljinu, propisan izuzetak u odnosu na sredstva rada i naknadu troškova, te je također ostavljena mogućnost da radnik i poslodavac drukčije dogovore.

**Klubovi zastupnika Socijaldemokrata**, **Samostalne demokratske srpske stranke** i **Zeleno-lijevog bloka** predlažu da se naknada troškova radniku koji radi na izdvojenom radu određuje razmjerno broju dana rada provedenih na izdvojenom mjestu rada.

Prijedlog nije prihvaćen jer se odredbom Konačnog prijedloga zakona, radniku u skladu s ciljevima i sadržajem Direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života, osiguravaju fleksibilni radni uvjeti, čime se uspostavlja ravnoteža između zahtjeva radnika za radom od kuće u slučaju njegovih osobnih potreba i obveza poslodavca za naknadom troškova. U skladu s predloženim rješenjem, poslodavac je dužan naknaditi troškove radniku koji su nastali zbog obavljanja posla, ako je rad na izdvojenom mjestu ugovoren kao stalan ili kada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od 10 radnih dana, pri čemu je važno istaknuti kako radni dani ne moraju biti neprekidni, već je moguća njihova kumulacija u referentnom razdoblju. Također, postoji mogućnost za radnika povoljnijeg dogovora putem ugovora o radu ili kolektivnog ugovora. U protivnom, ako bi se naknada troškova određivala razmjerno broju dana (npr. od prvog dana), postoji bojazan da se navedeni institut ne bi primjenjivao.

U odnosu na predložene odredbe kojima se omogućuje rad od kuće radnika bez izmjene ugovora o radu u pisanom obliku u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti, **Klubovi zastupnika MOSTA-a, Socijaldemokrata te** **Hrvatske seljačke stranke** i **Radničke fronte** predlažu da se umjesto takvog zakonskog rješenja, i u takvim izvanrednim okolnostima propiše obveza poslodavca da s radnikom pisanim putem ugovori rad od kuće.

Svrha predložene odredbe je da se poslodavcu omogući određeni vremenski period kako bi prilagodio daljnji proces rada novonastalim izvanrednim okolnostima uslijed kojih sklapanje pisanih izmjena ugovora radi rada od kuće nije moguće. Nije dovedena u pitanje dobrovoljna osnova jer se radi o usmeno sklopljenom ugovoru koji će s u pisanoj formi potvrditi čim se za to steknu uvjeti, ali ne nakon 30 dana. U slučaju nastavka takvog rada i nakon 30 dana poslodavac je u obvezi s radnikom sklopiti ugovor o radu u pisanom obliku.

**Klub zastupnika Hrvatske socijalno-liberalne stranke i nezavisnog zastupnika Vladimira Bileka** predlaže propisati oslobođenje od odgovornosti poslodavca za štetu koju radnik pretrpi na izdvojenom mjestu rada, posebice ako radnik samostalno bira mjesto rada.

Prijedlog nije moguće prihvatiti jer odgovornost poslodavca za ozljedu koja se u slučaju izdvojenog mjesta rada, može dogoditi na radu ne rješava ovaj propis, već Zakon o zaštiti na radu, i to u skladu s relevantnim direktivama iz područja zaštite na radu.

Također, isti Klub zastupnika predlaže troškove rada na izdvojenom mjestu rada predvidjeti kao neoporezive. Međutim, navedeno također nije materija Zakona o radu već Pravilnika o porezu na dohodak.

Vezano uz odredbe kojima se uređuje posebna zaštita djeteta i maloljetnika, **nezavisna zastupnica Romana Nikolić** postavila je pitanje na osnovu kojih će kriterija tijelo nadležno za poslove socijalne skrbi izdavati odobrenje zakonskim zastupnicima za sudjelovanje djece uz naplatu u aktivnostima snimanja filmova, oglašavanja i sl., imajući u interesu prvenstveno zaštitu prava djeteta.

U skladu s načelima posebnog zakona odnosno Zakona o socijalnoj skrbi, u postupku donošenja uvjerenja, na pisanim zahtjev koji nadležnom centru za socijalnu skrb podnosi roditelj ili skrbnik djeteta, stručni radnik centra obavlja razgovor s roditeljima, a po procjeni, psiholog s djetetom, prikupljajući relevantne informacije kojima će se procijeniti je li sudjelovanje djeteta u suprotnosti s interesom djeteta. Stručni tim koji donosi zaključak na kojem se temelji rješenje o odobrenju, osobito vodi računa da aktivnosti u koje bi dijete trebalo biti uključeno ne ugrožava njegovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe ili razvoj. Rješenje o odobrenju donosi se u upravnom postupku u skladu s propisanim rokovima, te se dostavlja podnositelju zahtjeva i tijelu nadležnom za poslove inspekcije rada.

Vezano za moguće unaprjeđenje zaštite trudnica i rodilja, **Klub zastupnika Zeleno-lijevog bloka** predlaže automatsko produženje ugovora o radu na određeno vrijeme trudnica i radnika koji koriste prava iz sustava rodiljnih i roditeljskih potpora, ako bi takav ugovor o radu istekao za vrijeme korištenja prava iz zdravstvenog osiguranja odnosna prava na rodiljni i roditeljski dopust.

Prijedlog nije prihvaćen jer je sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme izuzetak odnosno može se sklopiti isključivo na vrijeme koje je određeno rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja te isti prestaje istekom okolnosti odnosno vremenskog razdoblja radi kojeg je sklopljen, bez obzira o kojoj kategoriji radnika se radi. Stoga nije opravdano očekivati automatsko obnavljanje ugovora na određeno za takvu kategoriju radnika jer poslodavac ima potrebu za radom radnika do isteka takvih okolnosti odnosno vremenskog razdoblja radi kojeg je ugovor o radu sklopljen. Štoviše, isto bi bilo protivno objektivnim razlozima zbog kojih se zasniva radni odnos na određeno vrijeme. Osim toga, takvo rješenje bi vrlo vjerojatno izazvalo kontraefekt u odnosu na mogućnosti za zapošljavanje tih kategorija radnika.

**Klub zastupnika** **Hrvatske seljačke stranke** i **Radničke fronte** predlaže skraćivanje radnog tjedna s 40 na 35 sati i jasnije definiranje radnog vremena te skraćivanje prekovremenog rada.

Prijedlog nije prihvaćen s obzirom da Konačni prijedlog Zakona obuhvaća materiju koja odgovara zadanom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva, pri čemu reforma uređenja radnog vremena nije materija obuhvaćena predmetnim normativnim procesom.

U odnosu na nove odredbe kod instituta rasporeda radnog vremena, **Klub zastupnika MOST-a** ističe kako su odredbe o prijekoj potrebi i pravu poslodavca promijeniti radnikov raspored radnog vremena te ga obavijestiti u razumnom roku prije početka rada nejasno stipulirane te da je ovako propisani rok nedovoljno određen. Stoga predlaže propisati kako je poslodavac u obvezi obavijestiti radnika o promjeni rasporeda radnog vremena u roku koji je točno definiran, primjerice, ne kraće od 48 sati prije početka rada.

Prijedlog nije prihvaćen. U cilju sprječavanja moguće zlouporabe ovoga instituta, definirano je što se smatra prijekom potrebom koja bi opravdala izmjenu rasporeda radnog vremena i roka u kojem poslodavac mora radnika obavijestiti o takvoj promjeni.

Kao i u do sada važećem članku koji uređuje raspored radnog vremena, postoji propisana obveza poslodavca da o rasporedu radnog vremena ili njegovoj promjeni, radnika obavijesti najmanje tjedan dana unaprijed.

„Razumni rok“ uvijek se promatra s aspekta radnika, dakle može li se on u razumnom roku odazvati pozivu poslodavca.

„Prijeka potreba“ je definirana na optimalan način koji se neće moći ekstenzivno tumačiti, jer je propisano da se radi o okolnostima koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena čine nužnom.

U odnosu na uređenje novog instituta pružanja osobne skrbi članu uže obitelji ili kućanstva, **Klub zastupnika** **Samostalne demokratske srpske stranke** predlaže da se pružanje osobne skrbi uredi kao plaćeni dopust.

Prijedlog nije prihvaćen budući da je predložena odredba, osim što je usklađena s Direktivom o ravnoteži između privatnog i poslovnog života, rezultat dogovora sa socijalnim partnerima.

Vezano za odredbu o pravu na povećanu plaću, **Klub zastupnika** **Socijaldemokratske partije Hrvatske** i **Radničke fronte** predlažu da se Zakonom odredi minimum povećanja plaće za prekovremeni rad, noćni rad, smjenski rad, rad subotom, nedjeljom i blagdanom.

Djelomično je prihvaćen prijedlog da se Zakonom odredi minimum povećanja i to u odnosu na povećanje plaće za rad nedjeljom. Naime, zbog poticanja socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja, povećanja plaće po ostalim osnovama uređivat će se kolektivnim ugovorima i drugim pravnim izvorima, a ne ovim ili drugim zakonom.

Klub zastupnika **Hrvatske seljačke stranke** i **Radničke fronte** predložio je da se izrijekom, jasno propišu uvjeti pod kojima se radnicima može isplatiti naknada plaće u visini od 70% prosječne plaće u slučaju izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava. Predložili su da poslodavac mora nastanak takvih okolnosti u kojima se isplaćuje naknada plaće u nižem iznosu opravdati padom prihoda.

Prijedlog nije moguće prihvatiti, jer je navedeno rješenje predloženo radi stjecanja veće otpornosti poslodavca na moguće neočekivane i nepredvidive okolnosti na tržištu (npr. pandemija, potresi i slične pojave). Za vrijeme izvanrednih okolnosti poslodavac ne ostvaruje prihode, a radnik ne radi, pa stoga nije opravdano tražiti od poslodavca da dokazuje pad prihoda, odnosno da mu se nameću dodatne administrativne obveze, i to u okolnostima koje za to nisu pogodne. Osim toga, i dalje postoji obveza poslodavca iz važećeg Zakona (čl.149.) da redovito, svaka tri mjeseca, obavještava radničko vijeće o stanju i rezultatima poslovanja te organizaciji rada odnosno postojeća obveza u suštini odgovara dokazivanju pada prihoda. Štoviše, predložena visina naknade plaće od 70% prosječne plaće radnika u razdoblju kada radnik ne radi viša je od onih u usporedivim državama EU (npr. Slovenija -70% minimalne plaće, Poljska -60% plaće).

Vezano za uređenje jednakosti plaća žena i muškaraca, **Klub zastupnika Socijaldemokrata** ističe kako je potrebno onemogućiti poslodavca da kroz sistematizaciju radnih mjesta i definiranje platnih razreda pravilnikom o radu ili posebno odlukom, koji ostaju izvan dometa sudjelovanja u kreiranju politike plaća radnika i njihovih predstavnika, pokuša zaobići pravo radnika na jednaku plaću za jednaki rad, prvenstveno žena koje su često u podređenom položaju. Naglašava se, da se predloženim odredbama određuje dužnost poslodavca isplate jednake plaće u odnosu na spol, uz ispunjenje objektivnih kriterija za određivanje da li se radi o jednakom radu i radu jednake vrijednosti te su iste u skladu s Direktivom 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.

Brisanje pravilnika o radu nije bilo predmet uređenja u okviru materije ovih izmjena i dopuna Zakona. Pravilnikom o radu, kao izvorom radnog prava kojim se može uređivati politika plaća kod poslodavca i koji se donosi uz savjetovanje s radničkim vijećem, uređuje se niz prava koje radnik ostvaruje u radnom odnosu. Navedeno ima značaj posebno u slučajevima u kojima se kod poslodavca ne primjenjuje kolektivni ugovor.

Prijedlog **Kluba zastupnika Istarskog demokratskog sabora** da se rok za isplatu plaće radnicima skrati (npr. s 15 na 8 dana), pozivajući se na primjer Nizozemske gdje se plaća isplaćuje prije kraja tekućeg mjeseca za tekući mjesec, nije prihvaćen.

Predložene odredbe Konačnog prijedloga zakona, koje su rezultat dogovora sa socijalnim partnerima, za radnika su povoljnije uređenje u odnosu na važeći Zakon.

**Klub zastupnika Domovinskog pokreta** je u odnosu na uređenje materije prestanka radnog odnosa predložio da se izmjeni odredba koja uređuje prestanak radnog odnosa po sili zakona navršetkom određene dobi na način da nastavak radnog odnosa ne ovisi u najvećoj mjeri o volji poslodavca, a što ga može potaknuti na koruptivne radnje (osobito u državnom sektoru).

Prijedlog nije prihvaćen iz razloga povezanosti odredbi o otkaznom roku i otpremnini, čiji je cilj poticanje radnika za duljim ostankom u svijetu rada, ostavljajući pri tome mogućnost da radnik i poslodavac dogovore nastavak rada i nakon ispunjenja uvjeta 65 godina starosti i 15 godina mirovinskoga staža. Pri tome, poslodavac u slučaju nastanka kasnijih okolnosti koje opravdavaju otkazivanje ugovora o radu neće biti obvezan radniku omogućiti otkazni rok niti isplatiti otpremninu, jer je radnik stekao uvjete za ostvarivanje prava na mirovinu.

U odnosu na uređenje materije prestanka radnog odnosa **Klub zastupnika Centra i Glasa** je iznio stajalište prema kojem bi, umjesto sigurnosti radnog mjesta, trebalo težiti sigurnosti zaposlenja koja bi se postigla liberalizacijom propisa kojima je regulirana procedura otkazivanja, kao i visokom razinom socijalne sigurnosti i odgovarajućim aktivnim mjerama zapošljavanja.

Predloženo stajalište nije prihvatljivo, budući da predložene odredbe Konačnom prijedloga zakona obuhvaćaju materiju koja odgovara zadanom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva. One ujedno jačaju položaj radnika u radnom odnosu, osobito u odnosu na uspostavljanje ravnoteže između privatnog i poslovnog života, dobre uvjete rada i mogućnosti ostvarenja prava na primjerenu plaću za rad.

**Klub zastupnika Samostalne demokratske srpske stranke** predlaže da se omogući radnicima koji su navršili 65 godina života pravo na otkazni rok, ali u kraćem trajanju.

Izneseni prijedlog nije prihvatljiv iz razloga što navedeno rješenje ne bi bilo u skladu sa svrhom otkaznog roka, a to je zaštita radnika u razdoblju pronalaženja novog posla. Radnik koji je navršio 65 godina života u pravilu je već ostvario uvjete za mirovinu, zbog čega se ne dovodi u pitanje njegova socijalna sigurnost.Nadalje, predložene mjere, uz izmjene povezanih propisa kao što su, Zakon o mirovinskom osiguranju (već izglasan, povećana tzv. bonifikacija zbog kasnijeg odlaska u mirovinu) i Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju (izmjene u najavi, Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje planira preuzeti troškove bolovanja do 70.-te godine života osiguranika) sinergijskim će učinkom doprinijeti ostvarenju cilja duljeg ostanka radnika u svijetu rada.

Prijedlog **Kluba zastupnika Istarskog demokratskog sabora** da se radnicima koji su navršili 65 godina života omogući pravo na otpremninu, nije prihvaćen.

Cilj odredbe Konačnog prijedloga zakona je poticanje radnika za duljim ostankom u svijetu rada, ostavljajući mogućnost da radnik i poslodavac dogovore nastavak rada i nakon ispunjenja uvjeta 65. godina starosti i 15 godina mirovinskoga staža, pri čemu poslodavac, u cilju što dužeg zadržavanja radnika u svijetu rada, u slučaju nastanka kasnijih okolnosti koje opravdavaju otkazivanje ugovora o radu, poslodavac neće biti obvezan isplatiti otpremninu jer je radnik stekao uvjete za ostvarivanje prava na mirovinu.

**Klub zastupnika Hrvatske socijalno-liberalne stranke** **i nezavisnog zastupnika Vladimira Bileka** je u odnosu na materiju kojom se uređuje zaštita dostojanstva radnikaiznio stajalište prema kojem obveza poslodavca koji zapošljava više od 75 radnika da imenuje dvije osobe različitog spola ovlaštene za rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva predstavlja nepotrebno opterećivanje poslodavaca.

Predloženo stajalište nije prihvatljivo, obzirom da je cilj zakonske odredbe podizanje razine zaštite dostojanstva radnika.

Stav je **Kluba zastupnika Istarskog demokratskog sabora** da bi osobe koje se imenuju za povjerenike trebale biti radnici zaposleni kod poslodavca kako bi se izbjegle situacije da se takvim osobama imenuju osobe koje su pod utjecajem poslodavca (npr. član obitelji koji nije zaposlenik kod poslodavca).

Obzirom da je cilj zakonske odredbe podizanje razine zaštite dostojanstva radnika, predloženim rješenjem se uzima u obzir i činjenica da neki poslodavci nemaju radnike koji bi bili adekvatne osobe koje bi mogle biti imenovane, zbog čega će se pojaviti potreba da za te poslove angažiraju osobu koja nije kod njega zaposlena. Pri tome, zbog ostvarivanja dodatne zaštite, o imenovanju osobe koja je dužna zaprimati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika poslodavac se dužan savjetovati s radničkim vijećem.

**Klubovi zastupnika MOST-a, Socijaldemokrata, Hrvatske socijalno-liberalne stranke** **i nezavisnog zastupnika Vladimira Bileka, Centra i Glasa i Domovinskog pokreta, Hrvatske seljačke stranke**, **Radničke fronte i Za pravednu Hrvatsku** ukazuju na negativni aspekt propisivanja mogućnosti ugovaranja povoljnijih prava članova sindikata potpisnika kolektivnog ugovora te posljedice koje će iz toga proizaći na ravnopravnost među radnicima, slobodu udruživanja te odnos među sindikatima, gašenja mnogih manjih sindikata i daljnjeg smanjivanja prava radnika.

Svrha predložene odredbe o primjeni povoljnijeg prava za članove sindikata je ispunjavanje obveze preuzete iz Nacionalnog plana oporavka i otpornosti, a to je poticanje socijalnog dijaloga odnosno jačanje sindikata. Predloženim rješenjem ne dovodi se u pitanje jednako pravo svih na udruživanje, niti se stvara ekonomska niti bilo kakvu druga prisila prema radniku da se udruži u sindikat, niti se nameću financijska obveza radniku koji je slobodnom voljom izabrao ne biti član sindikata. Navedene afirmativne mjere predstavljaju poticaj kolektivnom pregovaranju odnosno jačanju socijalnog dijaloga, što je legitiman cilj Zakona. Time se otklanja opasnost od diskriminacijskog efekta predmetnih zakonskih odredbi. Također, rješenja treba tražiti u praksi drugih država članica Europske unije s pravnim sustavima sličnim našim, poput Njemačke i Slovenije, pri čemu predloženo rješenje predstavlja upravo kombinaciju njemačkog i slovenskog modela. Predloženim rješenjem omogućava se kompenzacija troškova onim članovima sindikata koji aktivno sudjeluju u kolektivnom pregovaranju.

**Klubovi zastupnika MOST-a, Socijaldemokrata, Samostalne demokratske srpske stranke Zeleno-lijevog bloka** te **Hrvatske seljačke stranke** **i Radničke fronte** smatraju da bi svrha uređenja materije rada putem digitalnih radnih platformi trebala biti zaštita radnika koji rade na navedeni način, tako da im se omogući da, po zadovoljenju određenih uvjeta, ostvaruju prava iz radnog odnosa s digitalnom platformom kao poslodavcem. Pri tome su stajališta da priznavanje agregatora kao poslodavca nije rješenje koje ide u korist radnika te je upitna njihova mogućnost da zaštite radnika te da radnici neće moći ostvariti zaštitu svojih prava od digitalne radne platforme.

Stajališta nisu prihvatljiva, iz razloga što je kompromisni Prijedlog direktive o poboljšanju radnih uvjeta kod rada putem digitalnih platformi prepoznao posrednike, koji se u Republici Hrvatskoj nazivaju agregatori.

Cilj ove dopune Prijedloga direktive je postizanje dostojanstvenih uvjeta rada platformskih radnika, neovisno o tome je li im poslodavac izravno digitalna radna platforma ili njezin posrednik na tržištu, kao i onemogućiti zaobilaženje Direktive do kojeg bi došlo ne prepoznavanjem posrednika koji angažiraju značajan udio platformskih radnika na tržištu. Stručni predlagatelj propisa prepoznao je široku rasprostranjenost posrednika kod ove specifične vrste rada, pri čemu je važno istaknuti kako je u Republici Hrvatskoj gotovo 80% radnika zaposleno putem posrednika, zbog čega je bilo nužno definirati agregatora kao poslodavca.

Kompromisni Prijedlog direktive o poboljšanju radnih uvjeta putem platformi također prepoznaje i solidarnu odgovornost te ostavlja mogućnost državama članicama da urede ili samo odgovornost posrednika, ili samo platforme, ili solidarno i jednog i drugog.

Odredbom Konačnog prijedloga zakona propisana je solidarna odgovornost, pri čemu se ostavlja mogućnost oslobođenja platforme od takve vrste odgovornosti prema platformskom radniku (pri čemu ostaje odgovornost agregatora) u okolnostima koje su usporedive s drugim propisima koji uređuju sličnu materiju (npr. odgovornost za podugovaratelja kod upućivanja radnika također poznaje mogućnost oslobođenja glavnog ugovaratelja od odgovornosti za obveze podugovaratelja).

**Klub zastupnika Samostalne demokratske srpske stranke** je iznio stajalište o lošijem položaju radnika kojima je agregator poslodavac u odnosu na druge platformske radnike, obzirom da im agregator može naplatiti naknadu za posredovanje (što je kod agencijskog rada zabranjeno).

Stajalište nije prihvatljivo budući da se Konačnim prijedlogom zakona izričito propisuje da pri obavljanju poslova posredovanja za digitalnu radnu platformu, agregator ne smije radniku naplatiti naknadu za posredovanje.

**TEKST ODREDBI VAŽEĆEG ZAKONA**

**KOJE SE MIJENJAJU, ODNOSNO DOPUNJUJU**

Članak 2.

(1) Ovim se Zakonom u pravni poredak Republike Hrvatske prenose sljedeće direktive Europske unije:

– Direktiva Vijeća 91/533/EEZ od 14. listopada 1991. o obvezi poslodavca da obavijesti radnike o uvjetima koji se primjenjuju na ugovor o radu ili radni odnos (SL, L 288, 18. 10. 1991.)

– Direktiva 2002/73/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 23. rujna 2002., kojom se mijenja i dopunjuje Direktiva Vijeća 76/2007/EZ o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na mogućnost zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja te na radne uvjete (SL, L 269, 5. 10. 2002.)

– Direktiva 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. 7. 1999.)

– Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu (SL, L 216, 20. 8. 1994.)

– Direktiva Vijeća 2010/18/EU od 8. ožujka 2010., kojom se implementira Okvirni sporazum o roditeljskom dopustu, kojeg su zaključili BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC i kojom se nadomješta Direktiva Vijeća 96/34/EC (SL, L 68, 18. 3. 2010.)

– Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu putem agencija za privremeno zapošljavanje (SL, L 327, 5. 12. 2008.)

– Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL, L 014, 20. 1. 1998.)

– Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim aspektima organizacije radnog vremena (SL, L 299, 18. 11. 2003.)

– Direktiva Vijeća 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja (SL, L 204, 26. 7. 2006.)

– Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakona država članica u odnosu na kolektivni višak zaposlenika (SL, L 225, 12. 8. 1998.)

– Direktiva Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o približavanju prava država članica u vezi sa zaštitom prava radnika u slučaju prijenosa poduzeća, tvrtki ili dijelova poduzeća ili tvrtki (SL, L 82, 22. 3. 2001.)

– Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002., kojom se uspostavlja opći okvir za savjetovanje s radnicima i njihovo informiranje u europskoj zajednici (SL, L 80, 23. 3. 2002.)

– Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL, L 165, 27. 6. 2007.)

– Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL, L 348, 28. 11. 1992.)

– Direktiva Vijeća 91/383/EEZ od 25. lipnja 1991. o dopunama mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu radnika u radnom odnosu na određeno vrijeme ili privremenom radnom odnosu (SL, L 206, 29. 7. 1991.).

(2) Vlada Republike Hrvatske će Europskoj komisiji podnositi jedinstvena izvješća o provedbi Direktive 94/33/EZ, Direktive 2008/104/EZ, Direktive 2003/88/EZ, Direktive 2002/73/EZ, Direktive 2006/54/EZ, Direktive 2000/78/EZ, Direktive 91/383/EEZ i Direktive 92/85/EEZ u sadržaju i rokovima propisanim tim direktivama.

*Ugovor o radu na određeno vrijeme*

Članak 12.

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

(2) Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 14. stavka 3. ovoga Zakona mora navesti.

(3) Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

(4) Ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

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

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

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

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

Članak 13.

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

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

(3) Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuje poslodavca nisu uređeni uvjeti rada na način iz stavka 2. ovoga članka, poslodavac je radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, dužan osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

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

*Oblik ugovora o radu*

Članak 14.

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

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

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

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

(5) Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

(6) Ugovor o radu pomorca i radnika na pomorskim ribarskim plovilima mora se registrirati pri upravnom tijelu županije, odnosno Grada Zagreba u čijem je djelokrugu obavljanje povjerenih poslova državne uprave koji se odnose na poslove rada (u daljnjem tekstu: nadležno upravno tijelo).

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

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

Članak 15.

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

1) strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu

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

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

4) danu početka rada

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

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

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

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

9) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

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

*Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu za stalne sezonske poslove*

Članak 16.

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

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

(3) Osim podataka iz članka 15. ovoga Zakona, ugovor iz stavka 2. ovoga članka mora sadržavati i dodatne podatke o:

1) uvjetima i vremenu za koje će poslodavac uplaćivati doprinos za produženo mirovinsko osiguranje

2) roku u kojem je poslodavac dužan radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova u idućoj sezoni

3) roku u kojem se radnik dužan izjasniti o ponudi iz točke 2. ovoga stavka, a koji ne može biti kraći od osam dana.

(4) Ako radnik neopravdano odbije ponudu za sklapanje ugovora o radu, poslodavac ima pravo od radnika tražiti povrat sredstava za uplaćene doprinose.

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

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

Članak 17.

(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu za obavljanje poslova kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca, osim podataka iz članka 15. stavka 1. točaka 1. do 9. ovoga Zakona, mora sadržavati i dodatne podatke o:

1) radnom vremenu

2) strojevima, alatima i opremi za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati

3) uporabi vlastitih strojeva, alata i druge opreme radnika i naknadi troškova u vezi s time

4) naknadi drugih troškova radniku vezanih uz obavljanje poslova

5) načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika.

(2) Na ugovor iz stavka 1. ovoga članka na odgovarajući način primjenjuje se odredba članka 15. stavka 2. ovoga Zakona.

(3) Plaća radnika s kojim poslodavac sklopi ugovor iz stavka 1. ovoga članka, ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostorijama toga poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.

(4) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne može se sklopiti za obavljanje poslova iz članka 64. stavka 1. ovoga Zakona te drugih poslova za koje je to utvrđeno ovim ili drugim zakonom.

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

(6) Odredbe ovoga Zakona o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci, primjenjuju se i na ugovor iz stavka 1. ovoga članka, ako to nije drukčije uređeno posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu.

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

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

Članak 18.

(1) Ako se radnika privremeno upućuje na rad u inozemstvo u neprekidnom trajanju dužem od trideset dana, pisani ugovor o radu ili pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu prije odlaska u inozemstvo mora, osim podataka iz članka 15. ovoga Zakona, sadržavati i dodatne podatke o:

1) trajanju rada u inozemstvu

2) rasporedu radnog vremena

3) neradnim danima i blagdanima u koje radnik ima pravo ne raditi uz naknadu plaće

4) novčanoj jedinici u kojoj će se isplaćivati plaća

5) drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu

6) uvjetima vraćanja u zemlju.

(2) Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 2., 3., 4. i 5. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuju ta pitanja.

(3) Primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje tijekom trajanja rada u inozemstvu, poslodavac mora uručiti radniku prije odlaska u inozemstvo, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati prema posebnom propisu.

(4) Ako poslodavac upućuje svoga radnika u s njim povezano društvo u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, koje ima poslovni nastan u inozemstvu, poslodavac može radnika, uz njegovu pisanu suglasnost, privremeno u trajanju od najduže dvije godine, ustupiti tom društvu na temelju sporazuma sklopljenog između povezanih poslodavaca.

(5) Na ustupanje iz stavka 4. ovoga članka, ne primjenjuju se odredbe poglavlja 6. ovoga Zakona o privremenom zapošljavanju.

*Najniža dob za zaposlenje*

Članak 19.

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

*Zabrana rada maloljetnika na određenim poslovima*

Članak 21.

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

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

(3) Poslodavac ne smije prije prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposliti maloljetnika na poslovima na kojima maloljetnik može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja te sposobnosti.

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

*Pretpostavka rada u punom radnom vremenu*

Članak 32.

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.

*Zabrana otkaza*

Članak 34.

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

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

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

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

*Pravo radnika da izvanrednim otkazom otkaže ugovor o radu*

Članak 35.

(1) Radnik koji koristi pravo na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

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

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

*Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove*

Članak 36.

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

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

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

*Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova*

Članak 46.

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

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

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

2) naznaku poslova za čije će se obavljanje radnik ustupati

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

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

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

1) strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu

2) očekivanom trajanju ugovora

3) sjedištu korisnika

4) mjestu rada

5) poslovima koje će ustupljeni radnik obavljati

6) datumu početka i završetka rada

7) plaći, dodacima na plaću i razdobljima isplate plaće

8) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

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

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

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

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

*Ograničenje vremena ustupanja radnika*

Članak 48.

(1) Korisnik ne smije koristiti rad istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno kolektivnim ugovorom.

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

*Obveze agencije prema ustupljenom radniku*

Članak 49.

(1) Prije upućivanja ustupljenog radnika korisniku, agencija mu je dužna uručiti uputnicu, koja mora sadržavati podatke iz članka 46. stavka 2. ovoga Zakona.

(2) Prije upućivanja ustupljenog radnika korisniku, agencija ga je dužna upoznati s posebnim profesionalnim znanjima ili vještinama za obavljanje posla kod korisnika, kao i sa svim rizicima obavljanja posla koji se odnose na zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, i u tu svrhu dužna je ustupljenog radnika osposobiti prema propisima o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu, osim ako ugovorom o ustupanju radnika nije ugovoreno da te obveze izvrši korisnik.

(3) Agencija je dužna ustupljenog radnika usavršavati i upoznavati s novim tehnologijama rada za obavljanje poslova za koje je ugovoreno da će se radnik ustupati, osim ako ugovorom o ustupanju tu obvezu nije preuzeo korisnik.

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

*Ugovaranje i trajanje probnog rada*

Članak 53.

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

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

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

(4) Na otkaz iz stavka 3. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. stavka 1. i članka 125. ovoga Zakona.

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

*Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad*

Članak 54.

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

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

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

*Pojam radnog vremena*

Članak 60.

(1) Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.

(2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

(3) Vrijeme pripravnosti i visina naknade uređuje se ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.

(4) Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

*Puno radno vrijeme*

Članak 61.

(1) Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od četrdeset sati tjedno.

(2) Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme, smatra se da je puno radno vrijeme četrdeset sati tjedno.

(3) Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je poslodavac, odnosno ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

*Nepuno radno vrijeme*

Članak 62.

(1) Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

(2) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno.

(3) Radnik iz stavka 2. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

(4) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

(5) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

(6) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilarna nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

(7) Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

*Uvjeti rada radnika koji rade u nepunom radnom vremenu*

Članak 63.

(1) Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

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

(3) Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuju poslodavca nisu uređeni uvjeti rada na način iz stavka 2. ovoga članka, poslodavac je radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, dužan osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

(4) Poslodavac je dužan radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za nepuno radno vrijeme, omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za puno radno vrijeme.

*Prekovremeni rad*

Članak 65.

(1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

(3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

(4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

(5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

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

*Raspored radnog vremena*

Članak 66.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Zaštita posebno osjetljivih skupina radnika*

Članak 68.

(1) Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata.

(2) Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavca, trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života i samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, mogu raditi u nejednakom rasporedu radnog vremena iz članaka 66. i 67. ovoga Zakona samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

*Plaćeni dopust*

Članak 86.

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

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

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

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

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

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

*Neplaćeni dopust*

Članak 87.

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

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

*Mogućnost drukčijeg uređenja za određene kategorije radnika*

Članak 88.

(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, uz prethodno mišljenje ministra nadležnog za pomorstvo i ministra nadležnog za ribarstvo, donosi pravilnik o radnom vremenu, odmorima i dopustima radnika na pomorskim ribarskim plovilima.

(3) Na radnike za koje, zbog posebnosti njihovih poslova, radno vrijeme nije moguće mjeriti ili unaprijed odrediti ili ga radnici određuju samostalno (radnik koji ima status rukovodeće osobe, radnik član obitelji poslodavca fizičke osobe koji živi u zajedničkom kućanstvu s poslodavcem i koji u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca i slično), ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o najdužem trajanju tjednog radnog vremena i razdoblju iz članka 66. stavka 8. ovoga Zakona, noćnom radu, te dnevnom i tjednom odmoru, ako su s poslodavcem ugovorili samostalnost u njihovu određivanju.

(4) Pod rukovodećim osobljem iz stavka 3. ovoga članka, smatra se radnik koji je ovlašten voditi poslove poslodavca, samostalno zaključivati pravne poslove u ime i za račun poslodavca, kojem raspored radnog vremena nije moguće unaprijed odrediti i koji o tom rasporedu samostalno odlučuje.

(5) Poslodavac je dužan obavijestiti radničko vijeće o ugovorima sklopljenim s radnicima iz stavka 3. ovoga članka.

*Određivanje plaće*

Članak 90.

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

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

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

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

*Jednakost plaća žena i muškaraca*

Članak 91.

(1) Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti.

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

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

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

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

(3) Pod plaćom se, u smislu stavka 1. ovoga članka, podrazumijeva osnovna ili minimalna plaća i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog propisa isplaćuje radnici ili radniku za obavljeni rad.

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

*Isplata plaće i naknade plaće*

Članak 92.

(1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

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

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

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

*Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini*

Članak 93.

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

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

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

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

*Pravo na povećanu plaću*

Članak 94.

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

*Naknada plaće*

Članak 95.

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

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

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

(4) Radnik koji odbije raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

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

*Načini prestanka ugovora o radu*

Članak 112.

Ugovor o radu prestaje:

1) smrću radnika

2) smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima

3) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme

4) kada radnik navrši šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore

5) sporazumom radnika i poslodavca

6) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad

7) otkazom

8) odlukom nadležnog suda.

*Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme*

Članak 118.

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

*Otkazni rok*

Članak 121.

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

(2) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

(3) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

(4) Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

(5) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

*Najmanje trajanje otkaznog roka*

Članak 122.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(4) Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

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

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

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

*Otpremnina*

Članak 126.

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

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

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

*Posebna prava radnika upućenih na rad u inozemstvo*

Članak 129.

(1) Poslodavac koji uputi radnika na rad u inozemstvo, u trgovačko društvo ili drugo poduzeće u vlasništvu toga poslodavca, dužan je radniku, ako je ugovor o radu koji je taj radnik sklopio s inozemnim trgovačkim društvom ili poduzećem otkazan iz poslovno ili osobno uvjetovanih razloga, naknaditi troškove preseljenja i osigurati mu odgovarajuće zaposlenje u zemlji.

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

*Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa*

Članak 132.

Na dostavu odluka o otkazu ugovora o radu te odluka donesenih u postupcima iz članka 133. ovoga Zakona, primjenjuju se na odgovarajući način odredbe o dostavi iz propisa kojim je uređen parnični postupak, ako postupak dostave nije uređen kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.

*Sudska zaštita prava iz radnog odnosa*

Članak 133.

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

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

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

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

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

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

*Zaštita dostojanstva radnika*

Članak 134.

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

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

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

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

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

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

(7) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 6. ovoga članka.

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

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

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

*Teret dokazivanja u radnim sporovima*

Članak 135.

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

(2) U slučaju spora oko stavljanja radnika u nepovoljniji položaj od drugih radnika radi obraćanja radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenja prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, a što je dovelo do povrede nekog od prava radnika iz radnog odnosa, ako radnik učini vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj i da mu je povrijeđeno neko od njegovih prava iz radnog odnosa, teret dokazivanja prelazi na poslodavca koji mora dokazati da radnika nije stavio u nepovoljniji položaj od drugih radnika, odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnog odnosa.

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

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

*Obveza obavješćivanja*

Članak 149.

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

1) stanju, rezultatima poslovanja te organizaciji rada

2) očekivanom razvoju poslovnih aktivnosti i njihovu utjecaju na gospodarski i socijalni položaj radnika

3) kretanju i promjenama u plaćama

4) opsegu i razlozima uvođenja prekovremenog rada

5) broju i vrsti radnika koji su kod njega zaposleni, strukturi zaposlenosti (broj radnika zaposlenih na određeno vrijeme, na izdvojenom mjestu rada, putem agencije za privremeno zapošljavanje, koji su privremeno ustupljeni u s njim povezano društvo, odnosno koji su kod njega privremeno ustupljeni iz s njim povezanog društva i slično) te razvoju i politici zapošljavanja

6) broju i vrsti radnika kojima je dao pisanu suglasnost za dopunski rad iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. ovoga Zakona

7) zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu i mjerama za poboljšanje uvjeta rada

8) rezultatima provedenih inspekcijskih nadzora u području rada i zaštite na radu

9) drugim pitanjima osobito važnim za gospodarski i socijalni položaj radnika.

(2) O pitanjima iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan obavijestiti radničko vijeće u vrijeme, u sadržaju i na način koji omogućuju članovima radničkog vijeća da izvrše procjenu mogućeg utjecaja te da se pripreme za savjetovanje s poslodavcem.

*Obveza savjetovanja prije donošenja odluke*

Članak 150.

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

(2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac je radničkom vijeću na njegov zahtjev, prije konačnog očitovanja o namjeravanoj odluci poslodavca, dužan omogućiti održavanje sastanka radi dodatnih odgovora i obrazloženja na njihovo izneseno mišljenje.

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

1) donošenju pravilnika o radu

2) planu te razvoju i politici zapošljavanja i otkazu

3) prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti, kao i ugovora o radu radnika na novog poslodavca te o utjecaju takvog prijenosa na radnike koji su prijenosom obuhvaćeni

4) mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu

5) uvođenju nove tehnologije te promjena u organizaciji i načinu rada

6) planu godišnjih odmora

7) rasporedu radnog vremena

8) noćnom radu

9) naknadama za izume i tehničko unapređenje

10) kolektivnom višku radnika iz članka 127. ovoga Zakona te sve druge odluke za koje je ovim Zakonom ili kolektivnim ugovorom propisano sudjelovanje radničkog vijeća u njihovu donošenju.

(4) Podaci o namjeravanoj odluci moraju se dostaviti radničkom vijeću potpuno i pravodobno, tako da mu se omogući davanje primjedbi i prijedloga, kako bi rezultati rasprave stvarno mogli utjecati na donošenje odluke.

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

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

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

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

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

(10) U slučaju iz stavka 9. ovoga članka, ako poslodavac izvanredno otkazuje ugovor o radu, može radnika privremeno udaljiti s posla do okončanja sudskog spora o dopuštenosti otkaza, uz obvezu isplate mjesečne naknade plaće u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca.

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

(12) Odluka poslodavca donesena protivno odredbama ovoga Zakona o obvezi savjetovanja s radničkim vijećem ništetna je.

*Suodlučivanje*

Članak 151.

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

1) otkazu članu radničkog vijeća

2) otkazu kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran, u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenih konačnih rezultata izbora

3) otkazu radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnosti ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno otkazu radniku osobi s invaliditetom

4) otkazu radniku s navršenih šezdeset godina odnosno starijem od šezdeset godina

5) otkazu predstavniku radnika u organu poslodavca

6) uvrštavanju osoba iz članka 34. stavka 1. ovoga Zakona u kolektivni višak radnika, osim u slučaju kada je poslodavac u skladu s posebnim propisom pokrenuo, odnosno provodi postupak likvidacije

7) prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku

8) imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu s odredbama ovoga Zakona.

(2) Poslodavac iznimno može, bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća, donijeti odluku iz stavka 1. točaka 1. do 6. ovoga članka, ako se odlukom rješava o pravima radnika koji je ujedno i sindikalni povjerenik koji uživa zaštitu iz članka 188. ovoga Zakona.

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

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

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

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

*Predmet kolektivnog ugovora*

Članak 192.

(1) Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obveze stranaka koje su sklopile taj ugovor, a može sadržavati i pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnih odnosa, pitanja socijalnog osiguranja te druga pitanja iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

(2) Pravna pravila sadržana u kolektivnom ugovoru primjenjuju se neposredno i obvezno na sve osobe na koje se, u skladu s odredbama ovoga Zakona, primjenjuje kolektivni ugovor.

(3) Kolektivni ugovor može sadržavati i pravila o sastavu i načinu postupanja tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova.

*Dostava kolektivnog ugovora nadležnom tijelu*

Članak 201.

(1) Svaki kolektivni ugovor, te svaka promjena (izmjena, dopuna ili otkaz) kolektivnog ugovora mora se dostaviti, ovisno o razini primjene, ministarstvu ili uredu državne uprave u županiji, odnosno nadležnom upravnom tijelu.

(2) Ministarstvu se dostavlja kolektivni ugovor ili promjena kolektivnog ugovora koji se primjenjuje na teritoriju Republike Hrvatske ili u dvije ili više županija, a svi ostali kolektivni ugovori ili nove promjene, dostavljaju se nadležnom upravnom tijelu.

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

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

(5) Ministar pravilnikom propisuje postupak dostave kolektivnih ugovora ili njihovih promjena nadležnom državnom tijelu te način vođenja evidencije o dostavljenim kolektivnim ugovorima i njihovim promjenama.

GLAVA IV.  
  
KOLEKTIVNI RADNI ODNOSI

**1. UDRUGE RADNIKA I POSLODAVACA**

*Pravo na udruživanje*

Članak 165.

(1) Radnici imaju pravo, po svojem slobodnom izboru, utemeljiti sindikat te se u njega učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima toga sindikata.

(2) Poslodavci imaju pravo, po svojem slobodnom izboru, utemeljiti udrugu poslodavaca te se u nju učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima te udruge.

(3) Udruge iz stavaka 1. i 2. ovoga članka (u daljnjem tekstu: udruge) mogu se osnovati bez bilo kakvoga prethodnog odobrenja.

*Dobrovoljnost članstva u udruzi*

Članak 166.

(1) Radnik, odnosno poslodavac slobodno odlučuje o svojem pristupanju udruzi i istupanju iz udruge.

(2) Nitko ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva u udruzi, odnosno sudjelovanja ili nesudjelovanja u djelatnosti udruge.

(3) Postupanje protivno stavcima 1. i 2. ovoga članka predstavlja diskriminaciju u smislu posebnog zakona.

*Zabrana privremenog ili trajnog djelovanja odlukom izvršne vlasti*

Članak 167.

Djelatnost udruge ne može se privremeno zabraniti niti se udruga može raspustiti odlukom izvršne vlasti.

*Udruge više razine*

Članak 168.

(1) Udruge mogu utemeljiti svoje saveze ili druge oblike udruživanja u kojima se njihovi interesi povezuju na višoj razini (udruge više razine).

(2) Udruge više razine uživaju sva prava i slobode zajamčene udrugama.

(3) Udruge i udruge više razine imaju pravo slobodno se udruživati i surađivati s međunarodnim organizacijama utemeljenima radi promicanja istih prava i interesa.

*Ovlaštenja udruge*

Članak 169.

(1) Udruga može biti stranka kolektivnog ugovora samo ako je utemeljena i registrirana u skladu s odredbama ovoga Zakona.

(2) Udruga može u radnim sporovima kod poslodavca, pred sudom, u mirenju i arbitraži te pred državnim tijelima zastupati svoje članove.

*Utemeljenje drugih pravnih osoba*

Članak 170.

Udruge mogu, radi ostvarivanja svojih ciljeva i zadataka predviđenih statutom ili pravilima, utemeljiti druge pravne osobe u skladu s posebnim propisima.

**2. UTEMELJENJE I REGISTRACIJA UDRUGA**

*Utemeljenje udruge*

Članak 171.

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

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

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

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

*Statut udruge*

Članak 172.

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

(2) Statutom udruge utvrđuje se svrha udruge, naziv, sjedište, naznaka djeluje li u jednoj ili više županija, odnosno na teritoriju Republike Hrvatske, znak, tijela udruge, način izbora i opoziva tih tijela, ovlaštenja tijela udruge, postupak učlanjivanja i prestanak članstva, način donošenja i izmjene statuta, pravila i drugih općih akata te prestanak djelovanja udruge.

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

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

*Pravna osobnost udruge*

Članak 173.

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

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

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

*Registar udruga*

Članak 174.

(1) Udruge i udruge više razine koje djeluju samo u jednoj županiji upisuju se u registar udruga koji se vodi u uredu državne uprave u županiji, odnosno uredu Grada Zagreba nadležnom za poslove rada.

(2) Udruge i udruge više razine koje djeluju na teritoriju Republike Hrvatske ili u dvije ili više županija upisuju se u registar udruga koji se vodi u ministarstvu.

(3) U registar se upisuje: dan utemeljenja, naziv, sjedište, naznaka djeluje li udruga u jednoj ili više županija, odnosno na teritoriju Republike Hrvatske, naziv izvršnog tijela, imena osoba ovlaštenih za zastupanje te prestanak djelovanja udruge, odnosno udruge više razine.

(4) Ministar pravilnikom propisuje sadržaj i način vođenja registra udruga.

*Zahtjev za upis u registar udruga*

Članak 175.

(1) Na zahtjev utemeljitelja udruga se upisuje u registar.

(2) Zahtjevu za upis mora se priložiti: odluka o utemeljenju, zapisnik skupštine utemeljitelja, statut, popis utemeljitelja i članova izvršnog tijela, ime i prezime osobe ili osoba ovlaštenih za zastupanje.

(3) Utemeljitelji su dužni zahtjev za upis u registar udruga podnijeti u roku od trideset dana od dana održavanja skupštine.

(4) Tijelo nadležno za registraciju dužno je izdati potvrdu o zaprimanju zahtjeva za upis u registar udruga.

(5) Na postupak upisa u registar udruga primjenjuje se propis o općem upravnom postupku.

*Rješenje o zahtjevu za upis u registar udruga*

Članak 176.

(1) O zahtjevu za upis udruge u registar donosi se rješenje.

(2) Rješenje iz stavka 1. ovoga članka obvezno sadrži: broj pod kojim se udruga upisuje, naziv udruge, sjedište, podatak o tome djeluje li udruga u jednoj ili više županija, odnosno na teritoriju Republike Hrvatske te ime i prezime osobe ili osoba ovlaštenih za zastupanje.

*Otklanjanje nedostataka u statutu ili postupku utemeljenja*

Članak 177.

(1) Ako tijelo ovlašteno za registraciju utvrdi da priloženi statut nije u skladu s ovim Zakonom ili da podneseni zahtjev ne sadrži dokaze o ispunjenju uvjeta predviđenih ovim Zakonom za utemeljenje udruge, pozvat će podnositelje zahtjeva da usklade statut s ovim Zakonom ili podnesu odgovarajuće dokaze te im za to odrediti rok koji ne može biti kraći od osam niti duži od petnaest dana.

(2) Ako u roku iz stavka 1. ovoga članka podnositelji zahtjeva ne otklone nedostatke u statutu ili ne podnesu dokaze o ispunjenju uvjeta propisanih ovim Zakonom za utemeljenje udruge, tijelo ovlašteno za registraciju će rješenjem odbaciti podnesen zahtjev ili odbiti zahtjev za upis u registar udruga.

*Rok za donošenje rješenja o zahtjevu za upis u registar udruga*

Članak 178.

(1) Tijelo ovlašteno za registraciju dužno je donijeti rješenje o zahtjevu za upis u registar udruga najkasnije u roku od trideset dana od dana predaje urednog zahtjeva.

(2) Ako ovlašteno tijelo ne donese rješenje u roku iz stavka 1. ovoga članka, smatrat će se da je udruga registrirana idućega dana od isteka toga roka.

(3) U slučaju iz stavka 2. ovoga članka, tijelo ovlašteno za registraciju dužno je u roku od sedam dana od isteka roka za donošenje rješenja izdati potvrdu o registraciji udruge sa sadržajem propisanim člankom 176. stavkom 2. ovoga Zakona.

*Odbijanje zahtjeva za upis*

Članak 179.

(1) Tijelo ovlašteno za registraciju donijet će rješenje o odbijanju zahtjeva za upis u registar udruga ako udruga nije utemeljena u skladu s člancima 171. i 172. ovoga Zakona.

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

(3) O žalbi protiv rješenja ureda državne uprave u županiji, odnosno Grada Zagreba nadležnog za poslove rada odlučuje ministarstvo.

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

*Prijava promjene podataka*

Članak 180.

(1) U registar udruga mora se prijaviti svaka promjena naziva udruge, sjedišta, podatak o djelovanju u jednoj ili više županija, odnosno na teritoriju Republike Hrvatske, naziva tijela, osoba ovlaštenih za zastupanje te prestanak djelovanja udruge.

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

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

**3. IMOVINA UDRUGA**

*Prikupljanje i zaštita imovine od prisilnog izvršenja*

Članak 181.

(1) Udruge mogu prikupljanjem upisnina i članarina te kupnjom, darovanjem ili na drugi zakonit način stjecati imovinu bez bilo kakvoga prethodnog odobrenja.

(2) Prisilno izvršenje ne može se provesti na nepokretnoj i pokretnoj imovini udruga nužnoj za održavanje sastanaka i provođenje obrazovnih djelatnosti te na knjižnicama udruga.

*Podjela imovine udruge*

Članak 182.

(1) Ako se udruga razdijeli ili se znatniji dio članstva izdvoji u novu udrugu, imovina udruge dijeli se među udrugama, razmjerno broju članova, ako statutom udruge, ugovorom ili drugim sporazumom nije drukčije određeno.

(2) Ako udruga prestane djelovati, imovinom udruge postupa se na način propisan statutom udruge.

(3) Ako udruga prestane djelovati, imovina udruge ne može se podijeliti članovima udruge.

**4. DJELOVANJE UDRUGA**

*Zabrana nadzora*

Članak 183.

(1) Poslodavci i njihove udruge ne smiju nadzirati utemeljenje i djelovanje sindikata, odnosno njihovih udruga više razine, niti radi ostvarenja takvoga nadzora smiju financirati ili na drugi način podupirati sindikate, odnosno njihove udruge više razine.

(2) Zabrana nadzora iz stavka 1. ovoga članka, primjenjuje se i na odnos sindikata, odnosno njihovih udruga više razine prema poslodavcima i njihovim udrugama.

*Sudska zaštita članskih prava*

Članak 184.

Član udruge može tražiti sudsku zaštitu u slučaju povrede svojih prava utvrđenih statutom ili drugim pravilima udruge.

*Sudska zaštita prava na udruživanje*

Članak 185.

(1) Udruga ili udruga više razine može zahtijevati od suda da zabrani djelatnost koja je protivna pravu na slobodno udruživanje radnika, odnosno poslodavaca.

(2) Udruga ili udruga više razine može zahtijevati naknadu štete koju je pretrpjela zbog djelatnosti iz stavka 1. ovoga članka.

*Zabrana nejednakog postupanja zbog sindikalnoga članstva ili djelatnosti*

Članak 186.

(1) Radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog članstva u sindikatu, a osobito nije dopušteno:

1) ugovor o radu s određenim radnikom sklopiti pod uvjetom da on ne stupi u sindikat, odnosno pod uvjetom da istupi iz sindikata

2) otkazati ugovor o radu ili na drugi način staviti radnika u nepovoljniji položaj od ostalih radnika zbog njegova članstva u sindikatu ili sudjelovanja u sindikalnim djelatnostima izvan radnoga vremena, a uz suglasnost poslodavca i za vrijeme radnoga vremena.

(2) Članstvo u sindikatu i sudjelovanje u djelatnostima sindikata ne smije biti okolnost na kojoj poslodavac temelji odluku o sklapanju ugovora o radu, promjeni poslova koje radnik obavlja, odnosno mjesta rada, stručnom obrazovanju, napredovanju, plaćanju, socijalnim davanjima i prestanku ugovora o radu.

(3) Poslodavac, direktor ili neko drugo tijelo te zastupnik poslodavca ne smiju se koristiti prisilom u korist ili protiv bilo kojega sindikata.

*Sindikalni povjerenik i predstavnik*

Članak 187.

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

(2) Sindikati koji imaju najmanje pet zaposlenih kod određenog poslodavca mogu imenovati ili izabrati jednog ili više sindikalnih povjerenika.

(3) Sindikati koji imaju članove kod određenog poslodavca mogu imenovati ili izabrati jednog ili više sindikalnih predstavnika.

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

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

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

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

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

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

*Zaštita sindikalnih povjerenika*

Članak 188.

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

1) otkazati ugovor o radu ili

2) na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

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

(3) Ako sindikat uskrati suglasnost na otkaz, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave očitovanja sindikata zatražiti da suglasnost nadomjesti arbitražna odluka.

(4) Na arbitražu iz stavka 3. ovoga članka na odgovarajući se način primjenjuje odredba članka 151. stavaka 4. do 8. ovoga Zakona.

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

*Sindikalna članarina*

Članak 189.

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

**5. PRESTANAK DJELOVANJA UDRUGE**

*Načini prestanka djelovanja udruge*

Članak 190.

(1) Udruga prestaje djelovati:

1) ako tako odluči tijelo udruge koje je statutom ovlašteno da odlučuje o prestanku djelovanja udruge

2) ako je od održavanja sjednice najvišeg tijela udruge proteklo dvostruko duže vrijeme od vremena za koje je statutom određeno da se takva sjednica mora održati

3) ako sud zabrani djelovanje udruge.

(2) Udruga je dužna, nakon održavanja sjednice najvišeg tijela udruge, tijelu nadležnom za registraciju dostaviti izvješće o održavanju sjednice najvišeg tijela udruge i podatak o ukupnom broju članova udruge.

(3) Ako iz izvješća iz stavka 2. ovoga članka proizlazi da se broj članova udruge smanjio ispod broja članova određenog ovim Zakonom za utemeljenje udruge, tijelo nadležno za registraciju brisat će udrugu iz registra.

(4) O brisanju udruge iz stavka 3. ovoga članka tijelo nadležno za registraciju donijet će rješenje.

(5) Odluku o prestanku djelovanja udruge u slučajevima iz stavka 1. točaka 2. i 3. ovoga članka donosi nadležni sud, a tijelo nadležno za vođenje registra brisat će udrugu iz registra na temelju pravomoćne sudske odluke.

*Zabrana djelovanja udruge*

Članak 191.

(1) Djelovanje udruge zabranit će se presudom županijskog suda nadležnog prema sjedištu udruge ako je njezina djelatnost protivna Ustavu Republike Hrvatske i zakonu.

(2) Postupak za zabranu djelovanja udruge pokreće se na zahtjev tijela ovlaštenog za registraciju ili ovlaštenoga državnog odvjetnika.

(3) U obrazloženju presude o zabrani djelovanja udruge moraju se označiti djelatnosti zbog kojih je djelovanje udruge zabranjeno.

(4) Presudom kojom zabranjuje djelovanje udruge sud mora odlučiti o imovini udruge u skladu sa statutom udruge.

(5) Izrijeka pravomoćne presude o zabrani djelovanja udruge objavit će se u »Narodnim novinama«.

**6. KOLEKTIVNI UGOVORI**

*Predmet kolektivnog ugovora*

Članak 192.

(1) Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obveze stranaka koje su sklopile taj ugovor, a može sadržavati i pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnih odnosa, pitanja socijalnog osiguranja te druga pitanja iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

(2) Pravna pravila sadržana u kolektivnom ugovoru primjenjuju se neposredno i obvezno na sve osobe na koje se, u skladu s odredbama ovoga Zakona, primjenjuje kolektivni ugovor.

(3) Kolektivni ugovor može sadržavati i pravila o sastavu i načinu postupanja tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova.

*Obveza kolektivnog pregovaranja u dobroj vjeri*

Članak 193.

Osobe koje u skladu s posebnim propisom mogu biti stranke kolektivnog ugovora, dužne su u dobroj vjeri pregovarati o sklapanju kolektivnog ugovora, u vezi s pitanjima koja u skladu s ovim Zakonom mogu biti predmet kolektivnog ugovora.

*Osobe koje obvezuje kolektivni ugovor*

Članak 194.

(1) Kolektivni ugovor obvezuje sve osobe koje su ga sklopile te sve osobe koje su u vrijeme sklapanja kolektivnog ugovora bile ili su naknadno postale članovi udruge koja je sklopila kolektivni ugovor.

(2) U kolektivnom ugovoru mora se naznačiti razina njegove primjene.

*Oblik kolektivnog ugovora*

Članak 195.

Kolektivni ugovor mora se sklopiti u pisanom obliku.

*Dužnost ispunjavanja obveza iz kolektivnog ugovora u dobroj vjeri*

Članak 196.

(1) Stranke kolektivnog ugovora i osobe na koje se on primjenjuje dužne su u dobroj vjeri ispunjavati njegove odredbe.

(2) Zbog povrede obveze iz kolektivnog ugovora, oštećena stranka ili osoba na koju se on primjenjuje, može tražiti naknadu pretrpljene štete.

*Punomoć za pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora*

Članak 197.

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

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

(3) Ako je jedna od strana kolektivnog ugovora udruga poslodavaca ili udruga poslodavaca više razine, osobe koje zastupaju tu udrugu, uz pisanu punomoć iz stavka 1. ovoga članka, moraju drugoj strani dostaviti popis poslodavaca članova udruge u čije ime pregovaraju, odnosno sklapaju kolektivni ugovor.

*Vrijeme na koje se sklapa kolektivni ugovor*

Članak 198.

(1) Kolektivni ugovor može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme.

(2) Kolektivni ugovor sklopljen na određeno vrijeme ne smije se sklopiti za razdoblje duže od pet godina.

*Produžena primjena pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru*

Članak 199.

(1) Nakon isteka roka na koji je sklopljen kolektivni ugovor, u njemu sadržana pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa i dalje se primjenjuju kao dio prethodno sklopljenih ugovora o radu do sklapanja novog kolektivnog ugovora, u razdoblju od tri mjeseca od isteka roka na koji je bio sklopljen kolektivni ugovor, odnosno tri mjeseca od isteka otkaznog roka.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, kolektivnim ugovorom može se ugovoriti i duže razdoblje produžene primjene pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru.

*Otkaz kolektivnog ugovora*

Članak 200.

(1) Kolektivni ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme može se otkazati.

(2) Kolektivni ugovor sklopljen na određeno vrijeme može se otkazati samo ako je mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

(3) Kolektivni ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme i kolektivni ugovor sklopljen na određeno vrijeme, u kojem je predviđena mogućnost otkazivanja, moraju sadržavati sastojke o otkaznim razlozima i rokovima.

(4) Ako se kolektivni ugovor može otkazati, a ne sadrži podatak o otkaznom razlogu, na otkazni razlog se na odgovarajući način primjenjuju odredbe obveznog prava o izmjeni ili raskidu ugovora zbog promijenjenih okolnosti.

(5) Ako se kolektivni ugovor može otkazati, a ne sadrži podatak o otkaznom roku, otkazni rok je tri mjeseca.

(6) Otkaz se mora dostaviti svim strankama kolektivnog ugovora.

(7) Kolektivni ugovor mora sadržavati odredbe o postupku izmjene i obnove kolektivnog ugovora.

*Dostava kolektivnog ugovora nadležnom tijelu*

Članak 201.

(1) Svaki kolektivni ugovor, te svaka promjena (izmjena, dopuna ili otkaz) kolektivnog ugovora mora se dostaviti, ovisno o razini primjene, ministarstvu ili uredu državne uprave u županiji, odnosno uredu Grada Zagreba nadležnom za poslove rada.

(2) Ministarstvu se dostavlja kolektivni ugovor ili promjena kolektivnog ugovora koji se primjenjuje na teritoriju Republike Hrvatske ili u dvije ili više županija, a svi ostali kolektivni ugovori ili nove promjene, dostavljaju se uredu državne uprave u županiji, odnosno uredu Grada Zagreba nadležnom za poslove rada.

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

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

(5) Ministar pravilnikom propisuje postupak dostave kolektivnih ugovora ili njihovih promjena nadležnom državnom tijelu te način vođenja evidencije o dostavljenim kolektivnim ugovorima i njihovim promjenama.

*Objava kolektivnog ugovora*

Članak 202.

(1) Kolektivni ugovor se mora javno objaviti.

(2) Ministar pravilnikom propisuje način objave kolektivnih ugovora iz stavka 1. ovoga članka.

(3) Propust poslodavca da objavi kolektivni ugovor koji ga obvezuje ne utječe na izvršenje njegovih obveza iz toga kolektivnog ugovora.

*Proširenje primjene kolektivnog ugovora*

Članak 203.

(1) Ministar može na prijedlog svih stranaka kolektivnog ugovora proširiti primjenu kolektivnog ugovora, sklopljenog s udrugom poslodavaca ili udrugom poslodavaca više razine, na poslodavca koji nije član udruge poslodavca ili udruge poslodavca više razine koja je potpisnica toga kolektivnog ugovora.

(2) Odluku iz stavka 1. ovoga članka, ministar će donijeti ako postoji javni interes za proširenje kolektivnog ugovora i ako su kolektivni ugovor zaključili sindikati koji imaju najveći broj članova i udruga poslodavaca koja ima najveći broj radnika, na razini za koju se isti proširuje.

(3) Ministar će, na temelju podataka o broju i strukturi poslodavaca na koje će se proširiti kolektivni ugovor, na temelju podataka o broju kod njih zaposlenih radnika i razine materijalnih prava radnika te nakon savjetovanja s predstavnicima poslodavaca na koje će se proširiti kolektivni ugovor, utvrditi postoji li javni interes iz stavka 2. ovoga članka.

(4) U odluci iz stavka 2. ovoga članka ministar je dužan naznačiti područje primjene kolektivnog ugovora čija se primjena proširuje.

(5) Proširena primjena kolektivnog ugovora iz stavka 4. ovoga članka prestaje nakon isteka otkaznog roka kolektivnog ugovora koji je otkazan, odnosno isteka roka na koji je kolektivni ugovor bio sklopljen, u kojem slučaju se pravna pravila toga kolektivnog ugovora neće primjenjivati u skladu s člankom 199. ovoga Zakona.

(6) Ministar može opozvati odluku o proširenju kolektivnog ugovora, a ako je primjena kolektivnog ugovora proširena, a nakon proširenja je došlo do njegove izmjene, dopune ili obnove, a za koju nije podnesen prijedlog za proširenje u roku od trideset dana od dana dostave izmjene, dopune ili obnove nadležnom tijelu, ministar će donijeti odluku o opozivu odluke o proširenju kolektivnog ugovora koji je izmijenjen, dopunjen ili obnovljen.

(7) Odluka o proširenju primjene kolektivnog ugovora i kolektivni ugovor koji se proširuje, odnosno odluka o opozivu proširene primjene kolektivnog ugovora, moraju se objaviti u »Narodnim novinama«.

(8) Kada je poslodavac obvezan primjenjivati dva ili više proširenih kolektivnih ugovora, u slučaju spora o primjeni kolektivnog ugovora primijenit će se onaj kolektivni ugovor koji se primjenjuje u djelatnosti u koju je, prema službenoj statističkoj klasifikaciji, razvrstan poslodavac.

*Sudska zaštita prava iz kolektivnog ugovora*

Članak 204.

(1) Stranka kolektivnog ugovora može tužbom pred nadležnim sudom zahtijevati zaštitu prava iz kolektivnog ugovora.

(2) U slučaju spora zbog otkaza kolektivnog ugovora na odgovarajući se način primjenjuje odredba članka 219. ovoga Zakona.

**7. ŠTRAJK I RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA**

*Štrajk i štrajk solidarnosti*

Članak 205.

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

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

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

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

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

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

*Sporovi u kojima je obvezno mirenje*

Članak 206.

(1) U slučaju spora koji može dovesti do štrajka ili drugog oblika industrijske akcije, mora se provesti postupak mirenja propisan ovim Zakonom, ako stranke spora nisu dogovorile neki drugi način njegova mirnog rješavanja.

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

*Lista miritelja*

Članak 207.

(1) Lista miritelja koju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće vodi se pri Gospodarsko-socijalnom vijeću.

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

(3) Ministar, uz prethodno mišljenje Gospodarsko-socijalnog vijeća, donosi pravilnik kojim se uređuje način izbora miritelja, provođenje postupka mirenja i obavljanje administrativnih poslova za potrebe toga postupka.

*Rok za okončanje postupka mirenja*

Članak 208.

Ako se stranke u sporu drukčije ne sporazumiju, mirenje predviđeno ovim Zakonom mora se dovršiti u roku od pet dana od dana dostave obavijesti o sporu Gospodarsko-socijalnom vijeću ili uredu državne uprave u županiji, odnosno uredu Grada Zagreba nadležnom za poslove rada.

*Sporazum stranaka i njegovi učinci*

Članak 209.

(1) Stranke mogu okončati postupak mirenja sporazumom.

(2) Sporazum iz stavka 1. ovoga članka postignut u slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

(3) Sporazumom iz stavka 1. ovoga članka postignutim u slučaju spora zbog plaće, dijela plaće, odnosno naknade plaće ako nisu isplaćene do dana dospijeća, može se ugovoriti način i dinamika njihove isplate.

*Arbitražno rješavanje spora*

Članak 210.

(1) Stranke spora mogu rješavanje kolektivnog radnog spora sporazumno povjeriti arbitraži.

(2) Imenovanje arbitra ili arbitražnoga vijeća te druga pitanja arbitražnog postupka, mogu se urediti kolektivnim ugovorom ili sporazumom stranaka sklopljenim nakon nastanka spora.

*Pitanje o kojem odlučuje arbitraža*

Članak 211.

(1) U sporazumu o iznošenju spora pred arbitražu stranke spora će odrediti pitanje koje iznose pred arbitražu.

(2) Arbitraža može odlučiti samo o pitanju koje su pred nju iznijele stranke spora.

*Arbitražna odluka*

Članak 212.

(1) Ako se radi o sporu o primjeni zakona, drugog propisa ili kolektivnog ugovora, arbitraža će temeljiti svoju odluku na zakonu, drugom propisu ili kolektivnom ugovoru.

(2) Ako se radi o sporu o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora, arbitraža će temeljiti svoju odluku na pravičnosti.

(3) Ako stranke spora u kolektivnom ugovoru ili sporazumu o iznošenju spora pred arbitražu ne odrede drukčije, arbitražna odluka mora biti obrazložena.

(4) Protiv arbitražne odluke nije dopuštena žalba.

(5) Ako se radi o sporu o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora, arbitražna odluka ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

*Isključenje s rada (lockout)*

Članak 213.

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

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

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

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

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

*Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati*

Članak 214.

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

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

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

(4) Ako sindikat i poslodavac ne postignu sporazum o određivanju poslova iz stavka 1. ovoga članka u roku od petnaest dana od dana dostave prijedloga poslodavca, poslodavac, odnosno sindikat može u roku od daljnjih petnaest dana tražiti da o tim poslovima odluči arbitraža.

(5) Arbitraža iz stavka 4. ovoga članka sastoji se od jednog predstavnika sindikata i jednog predstavnika poslodavca te od neovisnog predsjednika kojeg sporazumno određuju sindikat i poslodavac.

(6) Ako se sindikat i poslodavac ne mogu sporazumjeti o imenovanju predsjednika arbitražnog vijeća, a ta pitanja nisu drukčije uređena kolektivnim ugovorom ili sporazumom stranaka, njega će imenovati predsjednik suda, čija se nadležnost određuje u skladu s odredbama ovoga Zakona o određivanju nadležnosti u prvom stupnju za zabranu štrajka ili isključenja s rada.

(7) Ako jedna stranka odbija sudjelovati u arbitražnom postupku utvrđivanja poslova koji se ne smiju prekidati, postupak će se provesti bez njezina sudjelovanja, a odluku o poslovima iz stavka 1. ovoga članka donosi predsjednik arbitražnog vijeća.

(8) Odluku o poslovima iz stavka 1. ovoga članka, arbitraža mora donijeti u roku od petnaest dana od dana pokretanja arbitražnog postupka.

(9) Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje poslova iz stavka 1. ovoga članka do dana okončanja postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može se pokrenuti do dana okončanja štrajka.

*Posljedice organiziranja ili sudjelovanja u štrajku*

Članak 215.

(1) Organiziranje ili sudjelovanje u štrajku, organiziranom u skladu s odredbama zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata, ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

(2) Radnik zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku, organiziranom u skladu s odredbama zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika.

(3) Radniku se može otkazati ugovor o radu samo ako je organizirao ili sudjelovao u štrajku koji nije organiziran u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilima sindikata ili ako za vrijeme štrajka počini neku drugu tešku povredu obveza iz radnog odnosa.

(4) Radnik ne smije ni na koji način biti prisiljen sudjelovati u štrajku.

*Razmjerno umanjenje plaće i dodataka na plaću*

Članak 216.

Radniku koji je sudjelovao u štrajku, plaća i dodaci na plaću, mogu se umanjiti razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.

*Sudska zabrana nezakonitoga štrajka i naknada štete*

Članak 217.

(1) Poslodavac, odnosno udruga poslodavaca može zahtijevati od nadležnog suda da zabrani organiziranje i poduzimanje štrajka protivno odredbama zakona.

(2) Poslodavac može zahtijevati naknadu štete koju je pretrpio zbog štrajka koji nije organiziran i poduzet u skladu s odredbama zakona.

*Sudska zabrana nezakonitog isključenja s rada i naknada štete*

Članak 218.

(1) Sindikat može zahtijevati od nadležnog suda da zabrani organiziranje i poduzimanje isključenja s rada protivnog odredbama zakona.

(2) Sindikat može zahtijevati naknadu štete koju su on ili radnici pretrpjeli zbog isključenja s rada koje nije organizirano i poduzeto u skladu s odredbama zakona.

*Sudska nadležnost za zabranu štrajka i isključenja s rada*

Članak 219.

(1) Ako štrajk, odnosno isključenje s rada obuhvaća područje samo jedne županije, o zabrani štrajka, odnosno isključenja s rada u prvom stupnju odlučuje nadležni županijski sud u vijeću sastavljenom od tri suca.

(2) Ako štrajk, odnosno isključenje s rada obuhvaća područje dviju ili više županija, o zabrani štrajka, odnosno isključenja s rada u prvom stupnju odlučuje Županijski sud u Zagrebu u vijeću sastavljenom od tri suca.

(3) O žalbi protiv odluke donesene u skladu sa stavcima 1. i 2. ovoga članka odlučuje Vrhovni sud Republike Hrvatske.

(4) Odluka o zahtjevu za zabranu štrajka, odnosno isključenja s rada mora se u prvom stupnju donijeti u roku od četiri dana od dana podnošenja zahtjeva.

(5) Odluka o žalbi iz stavka 3. ovoga članka mora se donijeti u roku od pet dana od dana dostave prvostupanjskog predmeta.

*Štrajk u Oružanim snagama, policiji, državnoj upravi i javnim službama*

Članak 220.

Štrajk u Oružanim snagama, policiji, državnoj upravi i javnim službama uređuje se posebnim zakonom.

**8. GOSPODARSKO-SOCIJALNO VIJEĆE**

*Ovlaštenja Gospodarsko-socijalnog vijeća*

Članak 221.

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

(2) Djelatnost Gospodarsko-socijalnog vijeća temelji se na trostranoj suradnji Vlade Republike Hrvatske (u daljnjem tekstu: Vlada), sindikata i udruga poslodavaca, kojima je reprezentativnost utvrđena na nacionalnoj razini, na rješavanju gospodarskih i socijalnih pitanja i problema.

(3) Gospodarsko-socijalno vijeće na nacionalnoj razini:

1) prati, izučava i ocjenjuje utjecaj gospodarske politike i mjera gospodarske politike na socijalnu stabilnost i razvoj

2) prati, izučava i ocjenjuje utjecaj socijalne politike i mjera socijalne politike na gospodarsku stabilnost i razvoj

3) prati, izučava i ocjenjuje utjecaj promjena cijena i plaća na gospodarsku stabilnost i razvoj

4) daje obrazloženo mišljenje ministru o svim problemima vezanim uz sklapanje i primjenu kolektivnih ugovora

5) predlaže Vladi, poslodavcima i sindikatima, odnosno njihovim udrugama i udrugama više razine vođenje usklađene politike cijena i plaća

6) utvrđuje listu miritelja

7) daje mišljenje na pravilnik o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja

8) daje mišljenje na pravilnik o načinu izbora arbitra i provođenju postupka arbitraže

9) potiče mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova

10) daje mišljenje o prijedlozima zakona iz područja rada i socijalne sigurnosti

11) promiče ideju trostrane suradnje Vlade, reprezentativnih sindikata i reprezentativnih udruga poslodavaca na rješavanju gospodarskih i socijalnih pitanja i problema

12) daje mišljenje i prijedloge ministru u vezi s drugim pitanjima uređenima posebnim zakonom.

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

(5) Sporazumom iz stavka 4. ovoga članka pobliže se određuju sastav i ovlaštenja Gospodarsko-socijalnog vijeća.

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

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

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

(9) Ako Gospodarsko-socijalno vijeće nije osnovano ili je prestalo s radom, te zbog tih razloga ne utvrdi listu miritelja, listu arbitara, odnosno članova arbitražnog vijeća ili ako zbog tih razloga nije dalo mišljenje na pravilnik o načinu izbora miritelja i postupku mirenja iz članka 207. stavka 3. ovoga Zakona i na pravilnik o načinu izbora arbitara i postupka arbitraže iz članka 151. stavka 7. ovoga Zakona, ova pitanja uređuje ministar.

(10) Ako Gospodarsko-socijalno vijeće nije osnovano ili je prestalo s radom, ministar, u skladu s pravilnicima iz stavka 9. ovoga članka, donosi odluku o imenovanju miritelja u kolektivnom radnom sporu, odnosno arbitra u postupku arbitraže.

UPRAVNE MJERE

Članak 226.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

21) radniku nakon prestanka radnog odnosa vrati sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, ili mu izda potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa (stavak 130. stavak 2.)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11) rad noćnog radnika koji obavlja noćni rad, ako tijekom razdoblja od četiri mjeseca noćni rad traje duže od prosječno osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata (članak 69. stavak 6.)

12) noćnom radniku, koji je temeljem procjene opasnosti u radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, noćni rad duži od osam sati u razdoblju od dvadeset četiri sata (članak 69. stavak 7.)

13) noćni rad maloljetnika ako je protivan odredbama ovoga Zakona, ili nije osigurano da se takav rad obavlja pod nadzorom punoljetne osobe (članak 70.)

14) noćni rad radnika kod poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, koje uključuju i noćni rad, a koji radi u noćnoj smjeni uzastopce duže od jednog tjedna (članak 71. stavak 3.).

(3) Žalba izjavljena protiv rješenja iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne odgađa njegovo izvršenje.

GLAVA VIII.  
  
PREKRŠAJNE ODREDBE

*Lakši prekršaji poslodavca*

Članak 227.

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

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

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

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

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

*Teži prekršaji poslodavca*

Članak 228.

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

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

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

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

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

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

6) ako radnika nakon proteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, ne vrati na poslove na kojima je radio prije korištenja tih prava, ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, ili ako ga u slučaju prestanka korištenja toga prava, u roku od mjesec dana od dana obavijesti o prestanku korištenja prava, ne vrati na poslove na kojima je radio prije njihova korištenja (članak 36. stavci 1. i 2.)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

17) ako bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplati uskratom isplate plaće ili nekog njezina dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće (članak 96. stavak 1.)

18) ako prije isteka roka od šest mjeseci na istim poslovima zaposli drugog radnika, a nije ponudio sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga (članak 115. stavci 5. i 6.)

19) ako s podacima utvrđenim u postupku zaštite dostojanstva radnika ne postupa kao s tajnima (članak 134. stavak 8.)

20) ako onemogući radnike u izboru radničkog vijeća (članak 141.)

21) ako ne dostavi podatak o utemeljenju radničkog vijeća, ili ga ne dostavi u propisanom roku i na propisani način (članak 146. stavak 3.)

22) ako ne obavijesti radničko vijeće o pitanjima o kojima ga je dužan obavijestiti na način propisan ovim Zakonom (članak 149.)

23) ako se s radničkim vijećem ne savjetuje o pitanjima o kojima je dužan savjetovati se na način propisan ovim Zakonom (članak 150.)

24) ako bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća donese odluku koju može donijeti samo uz suglasnost radničkog vijeća (članak 151. stavak 1.)

25) ako ne osigura uvjete za rad radničkog vijeća (članak 156.)

26) ako ne omogući imenovanom, odnosno izabranom predstavniku radnika članstvo u organu poslodavca, odnosno drugom odgovarajućem tijelu trgovačkog društva, zadruge ili javne ustanove (članak 164.)

27) ako pokuša ostvariti ili ostvari zabranjeni nadzor nad utemeljenjem i djelovanjem sindikata ili udruge sindikata više razine (članak 183. stavak 1.)

28) ako ne obračuna, ne ustegne ili ne uplati sindikalnu članarinu (članak 189.)

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

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

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

(2) Novčanom kaznom od 4000,00 do 6000,00 kuna za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

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

(4) Za prekršaje iz stavka 1. točke 27. ovoga članka, poslodavac pravna osoba odgovara i u slučaju ako ne postoji prekršajna odgovornost odgovorne osobe.

*Najteži prekršaji poslodavca*

Članak 229.

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

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

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

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

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

5) ako svog radnika uputi u inozemstvo u društvo koje s njim nije povezano u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima ili koje nema poslovni nastan u zemlji u koju se radnik upućuje, ili ga uputi u trajanju dužem od dvije godine, ili ga uputi bez sklopljenog sporazuma (članak 18. stavak 4.)

6) ako zaposli osobu mlađu od petnaest godina ili osobu s petnaest i stariju od petnaest, a mlađu od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ili ako zaposli maloljetnika bez ovlaštenja njegova zakonskog zastupnika ili odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi (članak 19. i članak 20. stavci 1. i 2.)

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

8) ako zbog trudnoće odbije zaposliti ženu ili joj, protivno odredbama ovoga Zakona, zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa ponudi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima (članak 30. stavak 1.)

9) ako za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od dana prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava otkaže ugovor o radu trudnici, odnosno osobi koja se koristi nekim od tih prava (članak 34. stavak 1.)

10) ako radniku koji je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad, zbog liječenja ili oporavka otkaže ugovor o radu u razdoblju te nesposobnosti (članak 38. stavak 1.)

11) ako obavlja poslove ustupanja radnika korisniku prije upisa u odgovarajuću evidenciju ministarstva, ili pri obavljanju poslova ustupanja radniku naplati naknadu za njegovo ustupanje korisniku, odnosno naknadu u slučaju sklapanja ugovora o radu između ustupljenog radnika i korisnika (članak 44. stavci 5. i 6.)

12) ako ustupi radnika bez sklopljenog ugovora o ustupanju, ili ga sklopi u slučajevima kada ga ne može sklopiti (članak 45. stavci 1. i 4.)

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

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

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

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

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

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

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

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

21) ako u slučaju kada preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ne utvrdi plan preraspodijeljenog radnog vremena s propisanim sadržajem, ili ako takav plan preraspodjele prethodno ne dostavi inspektoru rada (članak 67. stavak 2.)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

31) ako noćnom radniku za kojeg je zdravstvenim pregledom obavljenim prije početka toga rada ili redovitim pregledom tijekom njegova trajanja, utvrđeno da zbog takvog rada ima zdravstvenih problema, rasporedom radnog vremena ne osigura obavljanje istih poslova izvan noćnog rada (članak 72. stavak 6.)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Prekršaji sindikata i udruga sindikata više razine*

Članak 230.

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

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

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

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

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

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

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

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

*Prekršaji udruga poslodavaca i udruga poslodavaca više razine*

Članak 231.

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

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

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

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

4) ako kolektivni ugovor ne objavi na propisani način (članak 202. stavci 1. i 2.)

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

6) ako organizira ili poduzme isključenje s rada koje nije odgovor na već započeti štrajk (članak 213. stavak 1.)

7) ako isključenje radnika s rada započne prije roka propisanog ovim Zakonom (članak 213. stavak 2.)

8) ako isključi s rada radnike u broju većem od dopuštenog ovim Zakonom (članak 213. stavak 3.)

9) ako isključi radnike s rada protivno odredbama ovoga Zakona (članak 213. stavak 5.)

10) ako za vrijeme isključenja s rada onemogući radnicima obavljanje poslova koji se ne smiju prekidati (članak 214.).

**PRILOZI**

**- Izjava o usklađenosti prijedloga propisa s pravnom stečevinom Europske unije**

**- Usporedni prikaz podudaranja odredbi propisa Europske unije s prijedlogom propisa**