

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

PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU

I. USTAVNA OSNOVA ZA DONOŠENJE ZAKONA

Ustavna osnova za donošenje Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu sadržana je u odredbi članka 2. stavka 4., a u vezi s odredbom članka 54. Ustava Republike Hrvatske (Narodne novine, br. 56/90, 135/97, 8/98 - pročišćeni tekst, 113/2000, 124/2000 - pročišćeni tekst, 28/2001, 41/2001 - pročišćeni tekst, 55/2001 - ispravak, 76/2010 i 85/2010 - pročišćeni tekst).

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

Važeći Zakon o radu donesen je 4. prosinca 2009. godine i objavljen je u Narodnim novinama broj 149/2009, od 15. prosinca 2009. godine.

Uvažavajući okolnost da tijekom priprema Zakona o radu, koji je bio jedno od dodatnih mjerila za zatvaranje pregovaračkog poglavlja 19. Socijalna politika i zapošljavanje, socijalni partneri koji su bili uključeni u izradu Zakona nisu postigli konsenzualni dogovor o svim otvorenim pitanjima, Vlada Republike Hrvatske je obvezala svojim Zaključkom sve sudionike izrade ovoga propisa da i nakon stupanja na snagu Zakona o radu nastave socijalni dijalog u cilju dogovornog rješavanja otvorenih pitanja i predlaganja možebitnih izmjena i dopuna Zakona o radu.

Slijedom navedenog Zaključka, socijalni partneri su nastavili razgovore i postupak usuglašavanja u vezi nekih spornih instituta Zakona o radu, za koje su u siječnju 2011. godine postignuti i usuglašeni stavovi, te je ovaj prijedlog izmjena i dopuna Zakona o radu izrađen na temelju bipartitno dogovorenih normativnih rješenja, prihvatljivih kako predstavnicima reprezentativnih sindikata, tako i Hrvatskoj udruzi poslodavaca.

Predložene izmjene i dopune odnose se na nešto fleksibilnije uređivanje instituta radnog vremena u dijelu u kojem se kolektivnim ugovorima sada mogu, osim iznimaka o dnevnom i tjednom odmoru, urediti i iznimke u pogledu noćnog rada, a što će omogućiti da noćni radnici u Zakonom propisanim djelatnostima ne moraju nužno raditi u osmosatnom dnevnom radu, već mogu raditi po rasporedu 12-24-12-48.

Također, ovim se zakonskim prijedlogom omogućuje i veće odstupanje od punog radnog vremena u slučaju njegovog nejednakog trajanja po tjednima, kod primjene instituta rasporeda radnog vremena, na način da isti sada nije ograničen na dvanaest sati mjesečno, već je povećan na dvadeset četiri sata mjesečno.

Uvažavajući posebne specifičnosti u pojedinim djelatnostima koje su intenzivne tijekom jednog razdoblja godine, izmijenjen je institut preraspodjele radnog vremena, na način da isti ne mora biti uređena na razini kalendarske godine, već u razdoblju koje ne može biti duže od dvanaest neprekinutih mjeseci, a koji ne moraju nužno biti i kalendarska godina.

Ujedno je omogućeno da preraspodijeljeno radno vrijeme kod poslodavaca koji posluju sezonski, može trajati i duže od pedest šest sati tjedno, ali ne duže od šezdeset sati, pod istim uvjetima kao i do sada, odnosno da je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom i da su radnici na takav rad dali pisani pristanak.

Ove izmjene i dopune, koje su vezane uz institut radnog vremena, ujedno su vezane i uz postignuti stupanj usklađenosti s Direktivom 2003/88/EZ o određenim vidovima organizacije radnog vremena, na način da su sada u nacionalno zakonodavstvo ugrađena i moguća odstupanja propisana Direktivom, u kom smislu je i Europska komisija predložene izmjene ocijenila usklađene s pravnom stečevinom.

Tijekom dosadašnje primjene Zakona o radu, a osobito njegovih provedbenih propisa o vođenju raznih evidencija, uočene su određene manjkavosti vezane uz vođenje evidencija ustupljenih radnika, u kojem smislu je sada predloženom dopunom omogućeno agenciji, odnosno poslodavcu i korisniku usluga da to pitanje riješe u okviru sporazuma o ustupanju radnika.

Isto tako, zbog potrebe učestalog tumačenja važećih odredbi o godišnjem odmoru, osobito o pravu na razmjerni dio godišnjeg odmora radnika koji tijekom kalendarske godine radi kod više poslodavaca, predloženim izmjenama i dopunama, preciznije se uređuje navedeni institut.

Početkom primjene novoga Zakona o radu uočena je nemogućnost primjene članka 79. stavka 3. Zakona, kojim je propisano da se radniku kod kojeg postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, ugovor o radu može otkazati samo uz suglasnost radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika koji ima sva prava i obveze radničkog vijeća, te da u slučaju neutemeljenja radničkog vijeća, odnosno ne postojanja sindikalnog povjerenika u njegovoj ulozi, tu suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.

Uzimajući u obzir parnični i izvanparnični postupak i posebne propise koji ih uređuju, poslodavac neće moći zatražiti da suglasnost nadomjesti sudska odnosno arbitražna odluka budući da nema pasivno legitimirane stranke odnosno tijela koje bi moglo biti u ulozi tuženika (ne postoji radničko vijeće niti sindikalni povjerenik koji bi bio u njegovoj ulozi).

U primjeni Zakona pojavile su se dvojbe o tome radi li se o potpunoj nemogućnosti otkazivanja navedenoj kategoriji radnika u slučaju neutemeljenja radničkog vijeća odnosno nepostojanja sindikalnog povjerenika u njegovoj ulozi.

S obzirom da bi takva primjena zakonske norme stavila poslodavce u situaciju da neopravdano snose odgovornost za radničko odnosno sindikalno neorganiziranje u svrhu sudjelovanja radnika u odlučivanju te da bi takva primjena norme bila u koliziji s odredbom članka Zakona koji propisuje mogućnost redovitog otkazivanja ugovora o radu u slučaju kada radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz), predloženom izmjenom Zakona postupak otkazivanja za tu kategoriju radnika usklađen je s propisanim postupkom otkazivanja za sve radnike, čime nisu umanjena druga prava radnika kod kojih postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti.

Također, izmijenjene i dopunjene članke ovoga zakonskog prijedloga bilo je potrebno uskladiti s prekršajnim odredbama Zakona o radu.

III. OCJENA I IZVORI POTREBNIH SREDSTAVA ZA PROVOĐENJE ZAKONA

Sredstva za ostvarivanje prava utvrđenih ovim zakonskim prijedlogom ne osiguravaju se iz državnog proračuna Republike Hrvatske, pa niti predloženi zakon neposredno ne dovodi do povećanja rashoda državnog proračuna, ali može utjecati na postizanje određenih ušteda u području troškova državnog proračuna za državne i javne službe.

IV. PRIJEDLOG ZA DONOŠENJE ZAKONA PO HITNOM POSTUPKU

Temelj za donošenje ovoga zakona po hitnom postupku nalazi se u odredbi članka 161. Poslovnika Hrvatskog sabora (Narodne novine, br. 71/2000, 129/2000, 117/2001, 6/2002 - pročišćeni tekst, 41/2002, 91/2003, 58/2004, 69/2007, 39/2008 i 86/2008), a to je potpuno preuzimanje svih mogućih odstupanja propisanih Direktivom 2003/88/EZ o određenim vidovima organizacije radnog vremena, čime hrvatsko radno zakonodavstvo u cijelosti preuzima pravnu stečevinu Europske unije na području radnog zakonodavstva.

KONAČNI PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU

Članak 1.

U Zakonu o radu (Narodne novine, broj 149/2009), u članku 3. stavci 4. i 5. mijenjaju se i glase:

"(4) Ako posebnim propisom nije drukčije uređeno, kolektivnim ugovorom mogu se za punoljetne radnike urediti iznimke od primjene odredbi o trajanju rada noćnog radnika, dnevnom i tjednom odmoru, pod uvjetom da je tim ugovorom radniku osiguran zamjenski odmor u skladu sa stavkom 5. ovoga članka, u kojem je poslodavac obavezan omogućiti ostvarenje tog prava, i to:

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

2) ako se radi o djelatnosti zaštite osoba i imovine, kada obavljanje poslova zahtijeva stalnu prisutnost,

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

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

- radu radnika u lukama i zračnim lukama,

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

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

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

- djelatnosti istraživanja i razvoja,

- djelatnosti prijevoza putnika u javnom gradskom prijevozu,

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

- poljoprivredi,

- turizmu,

- poštanskim uslugama,

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

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

(5) Ugovorom iz stavka 4. ovoga članka kojim se osigurava odgovarajući zamjenski odmor u trajanju jednakom propuštenim satima odmora, radniku se ne može odrediti dnevni odmor u neprekidnom trajanju kraćem od deset sati dnevno, niti tjedni odmor u neprekidnom trajanju kraćem od dvadeset sati, pri čemu se tom radniku korištenje dnevnog zamjenskog odmora mora osigurati prije početka sljedećeg razdoblja rada, a korištenje tjednog zamjenskog odmora u svakom razdoblju od dva tjedna."

Članak 2.

U članku 25. dodaje se stavak 5. koji glasi:

"(5) Sporazumom iz stavka 1. ovoga članka, agencija i korisnik mogu ugovoriti da će za ustupljene radnike, za razdoblje u kojem su mu ustupljeni, korisnik voditi propisanu evidenciju o njihovom radnom vremenu te rok i način dostave iste agenciji."

Članak 3.

U članku 46. stavku 3. riječi: "dvanaest sati" zamjenjuju se riječima: "dvadeset četiri sata".

Članak 4.

U članku 47. stavak 1. mijenja se i glasi:

"(1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele, ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena."

Stavak 5. mijenja se i glasi:

"(5) Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, odnosno šezdeset sati tjedno ako poslodavac posluje sezonski, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad."

Članak 5.

U članku 48. stavak 6. mijenja se i glasi:

"(6) Poslodavac je pri utvrđivanju rasporeda radnog vremena dužan voditi računa da rad radnika iz stavka 5. ovoga članka ne smije trajati duže od osam sati dnevno."

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

"(7) Iznimno od odredbe stavka 6. ovoga članka, rad radnika iz stavka 5. ovoga članka može trajati duže od osam sati, ali ne duže od dvanaest sati dnevno, pod uvjetom da je isto ugovoreno kolektivnim ugovorom."

Članak 6.

Članak 59. mijenja se i glasi:

"(1) Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, određenog na način propisan odredbama članaka 55. i 56. ovoga Zakona, za svaki mjesec rada:

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

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

3) ako radni odnos prestane prije 1. srpnja,

4) ako je tijekom kalendarske godine u radnom odnosu kod više poslodavaca, pri čemu pravo na godišnji odmor za tu godinu kod svih poslodavaca može ostvariti ukupno u najdužem trajanju određenom na način propisan odredbama članaka 55. i 56. ovoga Zakona.

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

(3) Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

(4) Iznimno od stavka 1. podstavka 4. ovoga članka, radnik koji je stekao pravo na godišnji odmor na način propisan odredbom članka 58. stavkom 1. ovoga Zakona i kojem radni odnos prestaje nakon 1. srpnja, pravo na godišnji odmor u cijelosti za tekuću kalendarsku godinu ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos."

Članak 7.

U članku 79. stavak 3. mijenja se i glasi:

"(3) Ako radničko vijeće odnosno sindikalni povjerenik koji ima sva prava i obveze radničkog vijeća uskrati suglasnost na otkaz radniku iz stavka 1. ovoga članka, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka."

Članak 8.

U članku 294. stavku 1. podstavku 27. riječ: "dvanaest" zamjenjuje se riječima: "dvadeset četiri".

Podstavak 35. mijenja se i glasi:

"35) Ako pri utvrđivanju rasporeda radnog vremena radnika, odredi da rad radnika traje duže od Zakonom utvrđenog (članak 48. stavci 6. i 7.)".

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

"(3) Novčanom kaznom od 61.000,00 do 100.000,00 kuna za prekršaj iz stavka 1. podstavka 1. ovoga članka kaznit će se korisnik pravna osoba, koji je sporazumom o ustupanju radnika preuzeo obvezu vođenja evidencije radnog vremena za ustupljene radnike (članak 25. stavak 5.).

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

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

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

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

Članak 9.

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

OBRAZLOŽENJE

Članak 1.

Predložene izmjene i dopune članka 3. stavaka 4. i 5. Zakona o radu omogućuju da se kolektivnim ugovorom za punoljetne radnike mogu urediti iznimke od primjene odredbi Zakona o trajanju noćnog rada noćnog radnika u određenim specifičnim djelatnostima, u kojima postoji potreba da dnevni raspored radnog vremena ne bude u okviru osam sati, već da se isti organizira na način da smjena ne mora nužno trajati osam sati, već ista može trajati i duže. Pri tome je kolektivnim ugovorom koji predviđa takvu iznimku nužno urediti korištenje odgovarajućih zamjenskih odmora, u kojem smislu je definirano da se dnevni zamjenski odmor mora osigurati radniku prije početka slijedećeg razdoblja rada. Ovom izmjenom i dopunom, u nacionalno zakonodavstvo je ugrađeno i moguće izuzeće od trajanja noćnog rada uređeno člankom 17. stavkom 3. Direktive 2003/88/EZ o određenim vidovima organizacije radnog vremena.

Članak 2.

Primjenom Pravilnika o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima otvorilo se pitanje tko bi trebao voditi evidenciju o radnom vremenu ustupljenih radnika, da li je istu dužan voditi poslodavac odnosno agencija ili korisnik. Uvažavajući okolnost da su u praksi mogući različiti slučajevi ustupanja radnika, predloženom dopunom članka 25. Zakona o radu, omogućuje se strankama sporazuma o ustupanju radnika da istim ugovore tko će biti obveznik vođenja te evidencije.

Članak 3.

Predloženom izmjenom članka 46. stavka 3. Zakona o radu, povećano je moguće odstupanje od punog ili nepunog radnog vremena koje nije jednako raspoređeno po tjednima, na način da to odstupanje sada ne smije iznositi više od dvadeset četiri sata mjesečno, obzirom da se u praksi dosadašnjeg ograničenja od dvanaest sati jasno ukazala nemogućnost organizacije rasporeda radnog vremena sukladno ovoj odredbi.

Članak 4.

Predloženim izmjenama članka 47. Zakona o radu, odnosno instituta preraspodjele radnog vremena omogućuje se da razdoblje preraspodjele može biti utvrđeno u razdoblju od bilo kojih dvanaest neprekidnih mjeseci, odnosno da ne mora, kao do sada, biti vezano za kalendarsku godinu. Također je zbog potreba poslodavaca koji posluju sezonski, osobito u djelatnostima turizma i ugostiteljstva, te poljoprivrede i graditeljstva, omogućeno da u tim granama u razdoblju kada se u okviru preraspodijeljenog radnog vremena radi duže od punog radnog vremena, omogućava radno vrijeme do šezdeset sati tjedno, pod uvjetom da su radnici na to dali svoj pisani pristanak te da je isto ugovoreno kolektivnim ugovorom.

Članak 5.

Predloženom izmjenom i dopunom članka 48. Zakona o radu, omogućuje se da noćni radnici, kada rade u dnevnim smjenama, mogu raditi duže od osam sati, ali ne duže od dvanaest sati, pod uvjetom da je takav raspored radnog vremena ugovoren kolektivnim ugovorom.

Članak 6.

Tijekom primjene instituta godišnjeg odmora iz članaka 58. i 59. Zakona o radu, nesporno je bilo najviše upita, dilema i potrebe da se institut redefinira i da se preciznije uredi pravo na razmjerni godišnji odmor, obzirom da je primjena dosadašnjih odredbi u praksi mogla dovesti

do kumuliranja dužeg trajanja godišnjeg odmora od Zakonom propisanog, odnosno umanjenog trajanja godišnjeg odmora u slučaju promjene poslodavca tijekom kalendarske godine. Stoga se predloženim izmjenama i dopunama predlaže precizno urediti na koji način će koristiti pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora oni radnici koji tijekom kalendarske godine rade kod više poslodavaca, vodeći računa da isti u jednoj kalendarskoj godini ne mogu ostvariti više od jednog godišnjeg odmora u cijelosti.

Članak 7.

Izmijenjeni članak 79. Zakona o radu rezultat je horizontalnog usklađivanja s propisima o parničnom postupku. To iz razloga što u situaciji kada nije izabrano radničko vijeće i nema sindikalnog povjerenika koji ima prava i obveze radničkog vijeća, za slučaj spora nema pasivno legitimirane stranke, odnosno tijela koje bi moglo biti u ulozi tuženika.

Članak 8.

Budući da je došlo do izmjene članaka koji su sankcionirani, predlaže se navedene članke uskladiti s kaznenim odredbama.

Članak 9.

Propisuje se datum stupanja na snagu Zakona.

ODREDBE ZAKONA O RADU KOJE SE MIJENJAJU, ODNOSNO DOPUNJUJU

Članak 3.

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

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

(3) Na radnika koji je kao rukovodeće osoblje statutom, društvenim ugovorom, izjavom o osnivanju ili drugim pravilima poslodavca ovlašten voditi poslove poslodavca i koji samostalno donosi odluke o organizaciji rada i poslovanja poslodavca, te na radnika člana obitelji poslodavca fizičke osobe koji živi u zajedničkom kućanstvu s poslodavcem i koji u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca, ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o radnom vremenu, stanci te o dnevnom i tjednom odmoru, ako su s poslodavcem ugovorili samostalnost u njihovom određivanju.

(4) Ako posebnim propisom nije drukčije uređeno, kolektivnim ugovorom mogu se za punoljetne radnike urediti iznimke od primjene odredbi o dnevnom i tjednom odmoru, pod uvjetom da je tim ugovorom radniku osiguran zamjenski odmor, u skladu sa stavkom 5. ovoga članka, u kojem je poslodavac obavezan omogućiti ostvarenje tog prava, i to:

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

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

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

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

– radu radnika u lukama i zračnim lukama,

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

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

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

– djelatnosti istraživanja i razvoja,

– djelatnosti javnog gradskog prijevoza,

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

– poljoprivredi,

– turizmu,

– poštanskim uslugama,

5) ako se radi o radu izvršnih radnika u djelatnosti željezničkog prometa,

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

(5) Ugovorom iz stavka 4. Ovoga članka kojim se osigurava odgovarajući zamjenski odmor u trajanju jednakom propuštenim satima odmora, radniku se ne može odrediti dnevni odmor u neprekidnom trajanju kraćem od deset sati dnevno, niti tjedni odmor u neprekidnom trajanju kraćem od dvadeset sati, pri čemu se tom radniku korištenje dnevnog zamjenskog odmora mora osigurati u svakom razdoblju od sedam dana, a korištenje tjednog zamjenskog odmora u svakom razdoblju od četiri tjedna.

Članak 25.

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

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

- 1) broju ustupljenih radnika koji su potrebni korisniku,
- 2) vremenskom razdoblju na koje se ustupaju radnici,
- 3) mjestu rada,
- 4) poslovima koje će ustupljeni radnici obavljati, te znanjima i vještinama potrebnim za njihovo obavljanje,
- 5) uvjetima rada koji se odnose na radna mjesta na kojima će ustupljeni radnici obavljati poslove,

6) načinu na koji i razdoblju u kojem korisnik mora ispostaviti agenciji obračun za isplatu plaće, te propisima koji se kod korisnika primjenjuju na utvrđivanje plaće, i

7) osobi koja je ovlaštena za zastupanje korisnika prema ustupljenim radnicima.

(3) U slučaju ustupanja radnika korisniku u inozemstvu, sporazum iz stavka 1. ovoga članka, uz uglavke iz stavka 2. ovoga članka, mora sadržavati i uglavke o:

- 1) zakonodavstvu koje se primjenjuje na radni odnos ustupljenog radnika,
- 2) pravima ustupljenog radnika koja se ostvaruju na temelju ovog i drugih zakona Republike Hrvatske i koja je korisnik dužan osigurati ustupljenom radniku,
- 3) obvezi plaćanja troškova vraćanja u zemlju.

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

- 1) za zamjenu radnika kod korisnika kod kojega se provodi štrajk,
- 2) ako je korisnik u prethodnom razdoblju od šest mjeseci poslovno uvjetovanim otkazom otkazao ugovore o radu radnika koji su radili na poslovima za obavljanje kojih traži ustupanje radnika,

3) za obavljanje poslova iz članka 44. stavka 1. ovoga Zakona,

4) za ustupanje radnika drugoj agenciji,

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

Članak 46.

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

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

(3) Kod poslodavca kod kojeg je to potrebno zbog procesa rada organiziranog u smjenama, puno ili nepuno radno vrijeme ne mora biti raspoređeno jednako po tjednima, te se u tom slučaju puno ili nepuno radno vrijeme utvrđuje kao prosječno tjedno radno vrijeme unutar razdoblja od četiri mjeseca, pri čemu odstupanje od punog radnog vremena određenog člankom 43. stavkom 2. ovoga Zakona, ne smije iznositi više od dvanaest sati mjesečno.

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

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

(6) Maloljetnom radniku se raspored punog radnog vremena ne smije utvrditi duže od osam sati dnevno.

Članak 47.

(1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

(2) Ako preraspodjela radnog vremena nije predviđena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada.

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

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

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

(6) Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

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

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

(9) Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

(10) Zabranjen je rad maloljetnika u preraspodijeljenom radnom vremenu koji bi trajao duže od osam sati dnevno.

(11) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu iz stavka 4. ovoga članka, samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

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

Članak 48.

(1) Noćni rad je rad radnika kojeg, neovisno o njegovom trajanju, obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućega dana, a u poljoprivredi između dvadeset dva sata uvečer i pet sati ujutro idućega dana, ako za određeni slučaj ovim ili drugim

zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća nije drukčije određeno.

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

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

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

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

(6) Poslodavac je pri utvrđivanju dnevnog rasporeda radnog vremena dužan voditi računa da rad radnika iz stavka 5. ovoga članka ne smije trajati duže od osam sati.

Članak 59.

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

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

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

3) ako radni odnos prestane prije 1. srpnja.

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

Članak 79.

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

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

(3) Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz, odnosno ako isto nije utemeljeno i ne postoji sindikalni povjerenik koji ima sva prava i obveze radničkog vijeća, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.

Članak 294.

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

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

2) ako u slučaju kada ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, prije početka rada ne izda radniku pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru ili ako radniku ne dostavi primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u propisanom roku (članak 12. stavak 3. i 5.),

3) ako sklopi ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada koji ne sadrži uglavke propisane ovim Zakonom ili ga sklopi za poslove za koje ga ne smije sklopiti (članak 15. stavak 1. i 4.),

4) ako o sklopljenom ugovoru o radu na izdvojenom mjestu rada u propisanom roku ne obavijesti tijelo državne uprave nadležno za poslove inspekcije rada (članak 15. stavak 6.),

5) ako zaposli osobu mlađu od petnaest godina ili osobu s petnaest i stariju od petnaest, a mlađu od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje (članak 17. stavak 1.),

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

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

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

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

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

11) ako u roku koji odredi inspektor rada ne pribavi nalaz i mišljenje o utjecaju poslova na zdravlje i razvoj maloljetnog radnika (članak 20. stavak 2.),

12) ako ne postupi po nalogu inspektora rada kojim se zabranjuje rad maloljetnog radnika na određenim poslovima (članak 20. stavak 4.),

13) ako maloljetniku ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova kada je to dužan učiniti na temelju nalaza i mišljenja ovlaštenoga liječnika (članak 20. stavak 6.),

14) ako obavlja poslove ustupanja radnika korisnicima prije upisa u evidenciju ministarstva (članak 24. stavak 3.),

15) ako ustupi radnika bez sklopljenog sporazuma o ustupanju, ili ako sklopi sporazum o ustupanju radnika koji ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom ili ga sklopi u slučajevima kada ga ne može sklopiti (članak 25.),

16) ako uputi radnika korisniku bez ugovora o radu, odnosno uputnice ili ako uputnica ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom (članak 29. stavak 1. i 2.),

17) ako sklopi ugovor o radu u kojem je puno radno vrijeme ugovoreno u trajanju dužem od zakonom dopuštenog (članak 43. stavak 2.),

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

19) ako od radnika zahtijeva da radi duže od punog odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad) veći broj sati od zakonom određenog najdužeg trajanja takvoga rada (članak 45. stavak 1.),

20) ako prekovremeni rad pojedinog radnika traje duže od trideset dva sata mjesečno ili duže od sto osamdeset sati godišnje (članak 45. stavak 2.),

21) ako u propisanom roku ne obavijesti inspektora rada o prekovremenom radu o kojem ga je dužan obavijestiti (45. stavak 3.),

22) ako u roku kojeg odredi inspektor rada ne pribavi nalaz i mišljenje o utjecaju poslova prekovremenog rada ili rada u preraspodijeljenom radnom vremenu na zdravlje, radnu sposobnost i sigurnost radnika (članak 45. stavak 4.),

23) ako maloljetnom radniku naredi prekovremeni rad (članak 45. stavak 5.),

24) ako trudnici, roditelju s djetetom do tri godine starosti ili samohranom roditelju s djetetom do šest godina starosti ili radniku koji radi u nepunom radnom vremenu, bez njegovog pisanog pristanka, naredi prekovremeni rad (članak 45. stavak 6.),

25) ako ne postupi po rješenju inspektora rada kojim se zabranjuje prekovremeni rad koji štetno utječe na zdravlje, radnu sposobnost i sigurnost radnika ili se obavlja protivno odredbama Zakona (članak 45. stavak 7.),

26) ako radnika ne obavijesti o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada (članak 46. stavak 2.),

27) ako u slučaju organiziranja procesa rada u smjenama uslijed kojeg puno ili nepuno radno vrijeme nije raspoređeno jednako po tjednima, već se isto utvrđuje kao prosječno tjedno radno vrijeme unutar razdoblja od četiri mjeseca, odstupanje od punog radnog vremena utvrđenog Zakonom iznosi više od dvanaest sati mjesečno (članak 46. stavak 3.),

28) ako maloljetnom radniku utvrdi raspored radnog vremena duže od osam sati dnevno (članak 46. stavak 6.),

29) ako u slučaju kada preraspodjela radnog vremena nije predviđena kolektivnim ugovorom odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ne utvrdi plan preraspodijeljenog radnog vremena s propisanim sadržajem, te ako takav plan preraspodjele prethodno ne dostavi inspektoru rada (članak 47. stavak 2.),

30) ako je preraspodijeljeno radno vrijeme duže od zakonom utvrđenog (članak 47. stavak 4., 5. i 8.),

31) ako na zahtjev inspektora rada, uz plan preraspodjele radnog vremena, ne priloži popis radnika koji su dali pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na rad u preraspodijeljenom radnom vremenu (članak 47. stavak 7.),

32) ako maloljetnom radniku naredi rad u preraspodijeljenom radnom vremenu koji bi trajao duže od osam sati dnevno (članak 47. stavak 10.),

33) ako trudnici, roditelju s djetetom do tri godine starosti ili samohranom roditelju s djetetom do šest godina starosti ili radniku koji radi nepuno radno vrijeme, bez njegovog pisanog pristanka, naredi rad u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu ili ako takav rad traje dulje od četrdeset osam sati tjedno (članak 47. stavak 11.),

34) ako ne postupi po rješenju inspektora rada o zabrani ili ograničenju preraspodijeljenog radnog vremena (članak 47. stavak 12.),

35) ako dnevni raspored radnog vremena radnika koji radi u vremenu noćnog rada, odredi u trajanju dužem od osam sati (članak 48. stavak 6.),

36) ako protivno odredbama ovoga Zakona, trudnici ili maloljetnom radniku naredi noćni rad (članak 49. stavak 1. i 2.),

37) ako ne osigura da se noćni rad maloljetnika obavlja pod nadzorom punoljetne osobe, ili ako ne postupi po rješenju inspektora rada o zabrani noćnog rada kada je isti protivan odredbama ovoga Zakona (članak 49. stavak 3. i 4.),

38) ako u slučaju kada je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, ne osigura izmjenu smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan (članak 50. stavak 3.),

39) ako radniku koji rasporedom radnog vremena bude određen da rad obavlja kao noćni radnik i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, prije započinjanja ili tijekom

trajanja toga rada, ne omogućiti zdravstveni pregled sukladno posebnom propisu (članak 51. stavak 3.),

40) ako noćnom radniku za kojeg je zdravstvenim pregledom obavljenim prije započinjanja toga rada ili redovitim pregledom tijekom njegovog trajanja, utvrđeno da zbog takvog rada ima zdravstvenih problema, rasporedom radnog vremena ne osigura obavljanje istih poslova izvan noćnog rada (članak 51. stavak 5.),

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

42) ako noćnom radniku koji je u radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, ne utvrdi raspored radnog vremena tako, da ne radi više od osam sati u razdoblju od dvadeset četiri sata u kojem radi noću (članak 51. stavak 7.),

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

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

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

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

47) ako zbog trudnoće odbije zaposliti ženu, otkáže joj ugovor o radu ili joj protivno odredbama ovoga Zakona, ponudi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu (članak 67. stavak 1.),

48) ako za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od dana prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, otkáže ugovor o radu trudnici, odnosno osobi koja se koristi nekim od spomenutih prava (članak 71. stavak 1.),

49) ako za vrijeme privremene nesposobnosti za rad otkáže radniku koji je privremeno spriječen za rad zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti (članak 74. stavak 1.),

50) ako radniku u propisanom roku ne dostavi obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine ili ako isti nema propisani sadržaj (članak 85. stavak 1. i 4.),

51) ako radniku ne dostavi obračun dugovane, a neisplaćene plaće, naknade plaće ili otpremnine ili ako isti nema propisani sadržaj (članak 85. stavak 2. i 4.),

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

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

54) ako nakon prestanka radnog odnosa, radniku ne vrati u propisanom roku sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja ili mu ne izda potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa (stavak 124. stavak 2.),

55) ako u potvrdi o zaposlenju, osim podataka o vrsti poslova i trajanju radnog odnosa, naznači nešto što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu (članak 124. stavak 3.),

56) ako u slučaju prenošenja ugovora o radu na novog poslodavca, potpuno i istinito pisano ne izvijesti novog poslodavca o pravima radnika čiji se ugovori o radu prenose (članak 133. stavak 4.),

57) ako o prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti na novog poslodavca, pravodobno, prije dana prijenosa, pisano i potpuno ne obavijesti radničko vijeće ili sve radnike koji su prijenosom obuhvaćeni (članak 133. stavak 6. i 7.),

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

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

60) ako radniku ne vrati radnu knjižicu u propisanom roku (članak 299. stavak 2.).

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

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

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