

ODBOR ZA ZAKONODAVSTVO HRVATSKOGA SABORA

2415

Na temelju članka 7. Zakona o izmjenama i dopuni Zakona o radu (»Narodne novine«, br. 30/04.) Odbor za zakonodavstvo Hrvatskoga sabora na 18. sjednici 21. rujna 2004. utvrdio je pročišćeni tekst Zakona o radu.

Pročišćeni tekst Zakona o radu obuhvaća Zakon o radu (»Narodne novine«, br. 38/95.), ispravak Zakona o radu objavljen u »Narodnim novinama«, br. 54/95. i 64/95. te njegove izmjene i dopune objavljene u »Narodnim novinama«, br. 17/01., 82/01., 114/03. i 30/04. i ispravak Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu »Narodne novine« br. 142/03. u kojemu je naznačeno vrijeme njegova stupanja na snagu.

Klasa: 110-01/04-01/01
Zagreb, 21. rujna 2004.

Predsjednik
Odbora za zakonodavstvo
Hrvatskoga sabora
Florijan Boras, dipl. iur., v. r.

ZAKON O RADU (pročišćeni tekst)

I. OPĆE ODREDBE

Predmet Zakona o radu

Članak 1.

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

Zabrana diskriminacije

Članak 2.

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

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

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

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

1. uvjete za zapošljavanje, uključujući kriterije i uvjete za izbor kandidata za obavljanje određenog posla, u bilo kojoj grani djelatnosti i na svim razinama profesionalne hijerarhije,

2. napredovanje u poslu,

3. pristup svim vrstama i stupnjevima stručnog osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije,

4. uvjete zaposlenja i rada i sva prava iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom, uključujući jednakost plaća,

5. otkaz ugovora o radu,

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

(5) Odredbe kolektivnog ugovora, pravilnika o radu i ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija na nekom od temelja iz stavka 1. ovoga članka ništave su.

(6) Uređivanje kolektivnim ugovorom obveze radnika na plaćanje doprinosa solidarnosti prema odredbama članka 197. ovoga Zakona ne smatra se diskriminacijom na temelju nečlanstva u sindikatu iz stavka 1. ovoga članka.

Izuzeci od zabrane diskriminacije

Članak 3.

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

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

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje

Članak 4.

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

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

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

Naknada štete zbog diskriminacije

Članak 5.

U slučajevima diskriminacije iz članka 2. i 4. ovoga Zakona osoba koja traži zaposlenje može zahtijevati naknadu štete po općim propisima obveznog prava, a radnik prema odredbama članka 109. ovoga Zakona.

Teret dokazivanja u slučaju spora

Članak 6.

Ako osoba koja traži zaposlenje odnosno radnik u slučaju spora iznese činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio protivno odredbama članka 2. ovoga Zakona, na poslodavcu je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije odnosno da je postupio u skladu s odredbama članka 3. ovoga Zakona.

Temeljne obveze i prava iz radnog odnosa

Članak 7.

(1) Osoba koja zapošljava (u daljnjem tekstu: poslodavac) obvezna je u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama poslodavca datim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

(2) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.

(3) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za siguran rad, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Pojam radnika i poslodavca

Članak 8.

(1) Radnik u smislu ovoga Zakona je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca.

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

Dužnost poštivanja propisa u svezi s radnim odnosom

Članak 9.

(1) U radnom odnosu poslodavac i radnik dužni su pridržavati se odredbi ovoga i drugih zakona, međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom i objavljeni, drugih propisa, kolektivnih ugovora i pravilnika u svezi s radnim odnosom.

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

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

Primjena općih propisa obveznoga prava

Članak 10.

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

Sloboda ugovaranja i njezina ograničenja

Članak 11.

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

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

Primjena za radnika najpovoljnijeg prava

Članak 12.

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

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 13.

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

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

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 14.

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

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

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 15.

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

(2) Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos na istim poslovima zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, osim u slučaju zamjene privremeno nenaznačenog radnika ili ako je to zakonom ili kolektivnim ugovorom dopušteno.

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

(4) Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena utvrđenoga tim ugovorom.

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

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

Oblik ugovora o radu

Članak 16.

(1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

(2) Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora.

(3) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan radniku prije

početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

(4) Ako poslodavac u roku iz stavka 3. ovoga članka ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

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

(6) Ugovor o radu pomorca i ribara mora se registrirati pri županijskom uredu nadležnom za poslove rada.

(7) Ministar nadležan za rad će pravilnikom utvrditi sadržaj i način registracije ugovora o radu pomoraca i ribara.

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

Članak 17.

(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 16. stavka 3. ovoga Zakona, mora sadržavati uglavke o:

1. strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, onda napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. – nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili – kratak popis ili opis poslova,
4. danu otpočinjanja 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 kad 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 kad 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 redovitoga radnog dana ili tjedna.

(2) Umjesto uglavaka iz točke 6., 7., 8. i 9. stavka 1. ovoga članka može se u ugovoru, odnosno potvrdi, uputiti na odgovarajuće zakone, druge propise, kolektivne ugovore ili pravilnike o radu koji uređuju ta pitanja.

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

Članak 18.

(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 osiguranje i uplate doprinosa za produženo osiguranje prema propisima o mirovinskom osiguranju je poslodavac.

(3) Osim uglavaka iz članka 17. ovoga Zakona, ugovor iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati i dodatne uglavke o:

1. uvjetima i vremenu za koje će poslodavac uplaćivati doprinos za produženo osiguranje,
2. roku u kojem je poslodavac dužan radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za

obavljanje poslova u narednoj sezoni,

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

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

(5) Umjesto uglavka iz stavka 3. točke 1. ovoga članka, može se u ugovoru uputiti na odgovarajuće kolektivne ugovore ili pravilnike o radu koji uređuju ta pitanja.

Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada

Članak 19.

(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu za obavljanje poslova kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca, osim uglavaka iz članka 17. stavka 1. točke 1. do 8. ovoga Zakona mora sadržavati i dodatne uglavke o:

1. trajanju redovitoga radnog tjedna,
2. dnevnom, tjednom ili mjesečnom vremenu obvezne nazočnosti radnika na mjestu rada,
3. rokovima, vremenu i načinu nadzora rada i kvalitete obavljanja poslova radnika,
4. strojevima, alatima i opremi za obavljanje posla koju je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati,
5. uporabi vlastitih strojeva, alata i druge opreme radnika i naknadi troškova u svezi s time,
6. naknadi drugih troškova radniku vezanih uz obavljanje poslova,
7. načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika.

(2) Na ugovor iz stavka 1. ovoga članka odgovarajuće se primjenjuje odredba članka 17. 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 40. stavka 1. ovoga Zakona, te drugih poslova za koje je to utvrđeno ovim ili drugim zakonom.

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

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

(7) Na ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o rasporedu radnog vremena, skraćenom radnom vremenu, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci. Ova pitanja mogu se urediti ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom kojim su utvrđeni uvjeti rada kod poslodavca.

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

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

Članak 20.

(1) Ako se radnik upućuje na rad u inozemstvo za razdoblje duže od mjesec dana, a za vrijeme rada u inozemstvu na ugovor o radu će se primjenjivati inozemni propisi, pisani ugovor o radu mora se sklopiti ili se radniku mora uručiti pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu prije odlaska u inozemstvo te mora sadržavati, osim uglavaka iz članka 17. ovoga Zakona i dodatne uglavke o:

1. trajanju rada u inozemstvu,
2. novcu u kojem će se isplaćivati plaća,
3. drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu te
4. uvjetima vraćanja (repatrijacije) u zemlju.

(2) Umjesto uglavaka iz točke 2. i 3. stavka 1. ovoga članka može se u ugovoru, odnosno potvrdi, uputiti na odgovarajuće zakone, druge propise, kolektivne ugovore ili pravilnike o radu koji uređuju ta pitanja.

(3) Primjerak prijave iz članka 16. stavka 5. ovoga Zakona poslodavac mora uručiti radniku prije odlaska u inozemstvo.

Najniža dob za zaposlenje

Članak 21.

(1) Osoba mlađa od petnaest godina života, ne smije se zaposliti.

(2) Osoba mlađa od petnaest godina smije iznimno, uz prethodno odobrenje inspektora rada, uz naplatu sudjelovati u snimanju filmova, pripremanju i izvođenju umjetničkih, scenskih ili drugih sličnih djela, na način, u opsegu i na poslovima koji ne ugrožavaju njezino zdravlje, čudorednost, školovanje ili razvoj.

(3) Odobrenje iz stavka 2. ovoga članka inspektor rada izdaje na temelju zahtjeva zakonskog zastupnika.

Poslovna sposobnost malodobnika za sklapanje ugovora o radu

Članak 22.

(1) Ako zakonski zastupnik ovlasti malodobnika starijeg od petnaest godina života za sklapanje određenog ugovora o radu, malodobnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje toga ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u svezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u svezi s tim ugovorom.

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

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

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

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

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

Zabrana rada malodobnika na određenim poslovima

Članak 23.

(1) Malodobnik se ne smije zaposliti na poslovima koji mogu ugroziti njegovo zdravlje, čudorednost ili razvoj.

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

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

(4) Pravilnike iz stavka 2. i 3. ovoga članka ministar nadležan za rad donijet će uz suglasnost ministra nadležnog za zdravstvo.

(5) Inspektor rada zabranit će rad malodobnika na poslovima iz stavka 1. ovoga članka.

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

Ovlaštenje inspektora rada da zabrani rad malodobnika na određenim poslovima

Članak 24.

(1) Ako posumnja da poslovi koje obavlja malodobnik ugrožavaju njegovo zdravlje ili razvoj, inspektor rada može u bilo koje vrijeme zahtijevati od poslodavca da ovlaštenu liječniku pregleda malodobnoga posloprimca te da u nalazu i mišljenju ocijeni da li poslovi koje malodobnik obavlja, ugrožavaju njegovo zdravlje ili razvoj.

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

(3) Troškovi liječničkoga pregleda, nalaza i mišljenja iz stavka 1. ovoga članka, terete poslodavca.

(4) Na temelju nalaza i mišljenja ovlaštenoga liječnika, inspektor rada može zabraniti rad malodobnika na određenim poslovima.

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

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

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 25.

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

(2) Ministar nadležan za rad, uz suglasnost ministra nadležnog za zdravstvo, pravilnikom će utvrditi poslove na kojima radnik može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje tih poslova.

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

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

Obveza radnika da obavijesti poslodavca o bolesti ili nekim drugim okolnostima

Članak 26.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili

drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

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

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

Podaci koji se ne smiju tražiti

Članak 27.

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

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

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Obveze poslodavca u zaštiti života, zdravlja i čudoređa radnika

Članak 28.

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

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

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

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

Zaštita privatnosti radnika

Članak 29.

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

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

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

(4) Netočni osobni podaci moraju se neodgodivo ispraviti.

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

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

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

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 30.

(1) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da

im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

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

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

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

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

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

(7) Ako poslodavac u roku iz stavka 6. ovoga članka ne poduzme mjere za 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.

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

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

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

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

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

IV. PROBNI RAD

Ugovaranje i trajanje probnoga rada

Članak 31.

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

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

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

V. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 32.

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

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

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

usavršavanje za rad.

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

Članak 33.

(1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika.

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

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

Način osposobljavanja pripravnika

Članak 34.

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

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

Trajanje pripravničkoga staža

Članak 35.

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

Stručni ispit

Članak 36.

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

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

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

Volonterski rad

Članak 37.

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

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

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

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

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

VI. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 38.

(1) Puno radno vrijeme ne smije biti duže od 40 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 40 sati tjedno.

Nepuno radno vrijeme

Članak 39.

(1) Ugovor o radu može se sklopiti i za nepuno radno vrijeme.

(2) Ako je za stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 40.

(1) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

(2) Poslovi iz stavka 1. ovoga članka te trajanje radnoga vremena na takvim poslovima, utvrđuju se kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

(3) Ako poslovi iz stavka 1. ovoga članka te trajanje radnoga vremena na takvim poslovima nije utvrđeno kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, ministar nadležan za rad će na prijedlog osobe koja prema ovom Zakonu može biti stranka kolektivnog ugovora, a uz suglasnost ministra nadležnog za zdravstvo, donijeti pravilnik kojim se uređuju ta pitanja.

(4) Radnik koji radi na poslovima iz stavka 1. ovoga članka ne smije na takvim poslovima raditi prekovremeno niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugoga poslodavca.

(5) Ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom može se odrediti da radnik, koji na poslovima iz stavka 1. ovoga članka ne radi puno radno vrijeme, dio radnoga vremena najduže do punoga radnoga vremena, radi na nekim drugim poslovima, koji nemaju narav poslova iz stavka 1. ovoga članka.

(6) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme iz stavka 1. i 5. ovoga članka izjednačuje se s punim radnim vremenom.

Prekovremeni rad

Članak 41.

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

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

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

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

(5) Zabranjen je prekovremeni rad malodobnih radnika.

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

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

Raspored radnoga vremena

Članak 42.

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

Preraspodjela radnoga vremena

Članak 43.

(1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednoga razdoblja traje duže, a tijekom drugoga razdoblja kraće od punoga ili nepunoga radnog vremena.

(2) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, prosječno radno vrijeme tijekom kalendarske godine ili drugoga razdoblja određenoga kolektivnim ugovorom, ne smije biti duže od punoga radnog vremena.

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

(4) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono ne smije biti duže od 52 sata tjedno.

(5) Za poslove sezonske naravi kolektivnim ugovorom može se predvidjeti da preraspodijeljeno radno vrijeme smije biti duže od 52 sata tjedno, ali ne duže od 60 sati tjedno.

(6) Ako radnik radi nepuno radno vrijeme kod dva ili više poslodavca, za preraspodjelu nepunoga radnog vremena potreban je pristanak radnika.

(7) Zabranjen je rad malodobnika u preraspodijeljenom punom radnom vremenu.

(8) Trudnica, majka s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti može raditi u preraspodijeljenom punom radnom vremenu samo ako daje pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(9) Inspektor rada zabranit će rad u preraspodijeljenom punom radnom vremenu malodobnika i osobe iz stavka 8. ovoga članka koja nije dala pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na rad u preraspodijeljenom punom radnom vremenu.

(10) Ako preraspodjela radnoga vremena nije predviđena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, poslodavac mora zatražiti suglasnost inspektora rada za preraspodjelu radnoga vremena.

(11) Inspektor rada može dati suglasnost najduže za kalendarsku godinu.

VII. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 44.

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

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

(3) Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1.

ovoga članka, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu uredit će se korištenje ovoga odmora.

Dnevni odmor

Članak 45.

(1) Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

(2) Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, punoljetni radnik koji radi na sezonskim poslovima u industriji, ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 10 sati neprekidno, ali najviše za šezdeset dana u jednoj kalendarskoj godini.

(3) Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, punoljetni radnik koji radi na sezonskim poslovima u poljoprivredi, trgovini i drugim neindustrijskim djelatnostima, ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 10 sati neprekidno.

(4) Ministar nadležan za rad ovlašten je odrediti koje djelatnosti, u smislu stavka 1. i 2. ovoga članka, spadaju u industriju, a koje u poljoprivredu, trgovinu i druge neindustrijske djelatnosti.

Tjedni odmor

Članak 46.

Radnik ima pravo na tjedni odmor nedjeljom u trajanju najmanje 24 sata neprekidno, a ako je prijeko potrebno da radi nedjeljom, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati jedan dan odmora, u razdoblju određenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu.

Najkraće trajanje godišnjeg odmora

Članak 47.

(1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje osamnaest radnih dana.

(2) Malodobni radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje dvadeset četiri radna dana.

(3) Radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje trideset radnih dana.

(4) Poslovi iz stavka 3. ovoga članka te najkraće trajanje godišnjeg odmora na takvim poslovima, utvrđuju se kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

(5) Ako poslovi iz stavka 3. ovoga članka te najkraće trajanje godišnjeg odmora na takvim poslovima nije utvrđeno kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, ministar nadležan za rad može na prijedlog osobe koja prema ovom Zakonu može biti stranka kolektivnog ugovora, a uz suglasnost ministra nadležnog za zdravstvo, donijeti pravilnik kojim se uređuju ta pitanja.

Utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora

Članak 48.

(1) Trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćega propisanog člankom 39. ovoga Zakona može se odrediti kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

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

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

(4) Ako je rad organiziran u manje od šest radnih dana u tjednu, a kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na šest radnih dana.

Ništavost odricanja od prava na godišnji odmor

Članak 49.

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

Rok stjecanja prava na godišnji odmor

Članak 50.

(1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnoga rada.

(2) Privremena nesposobnost za rad, vojna služba ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog odsustvovanja s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovoga članka.

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 51.

(1) Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, određenog na način propisan člankom 40. ovoga Zakona, za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:

– ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnoga roka iz članka 50. stavka 1. ovoga Zakona, nije stekao pravo na godišnji odmor,

– ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnoga roka iz članka 50. stavka 1. ovoga Zakona,

– 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.

Godišnji odmor u slučaju prestanka radnoga odnosa

Članak 52.

(1) Pravo na godišnji odmor nema radnik koji je to pravo u cijelosti, za tekuću kalendarsku godinu, iskoristio kod prethodnoga poslodavca.

(2) Prilikom prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku izdati potvrdu o korištenju godišnjeg odmora.

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 53.

(1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući tu i odgovarajuću novčanu vrijednost plaće u naravi).

(2) Naknada plaće iz stavka 1. ovoga članka mora se radniku isplatiti unaprijed, prije korištenja godišnjeg odmora, ako drukčije nije određeno kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca.

(3) Poslodavac nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora iskorištenog prije ispunjenja uvjeta iz članka 51. ovoga Zakona.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 54.

- (1) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela.
- (2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio u trajanju od najmanje dvanaest radnih dana neprekidno, mora koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.
- (3) Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora koristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 55.

- (1) Godišnji odmor, odnosno prvi dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili roditeljnog dopusta, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine, pod uvjetom da je radio najmanje šest mjeseci u godini koja prethodi godini u kojoj se vratio na rad.
- (2) Član posade broda, radnik na radu u inozemstvu ili radnik koji je bio u vojnoj službi, može godišnji odmor u cijelosti koristiti u sljedećoj kalendarskoj godini.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 56.

- (1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac u skladu s kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ugovorom o radu i ovim Zakonom.
- (2) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor i razonodu raspoložive radnicima.
- (3) Radnika se mora najmanje 15 dana prije korištenja obavijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora.
- (4) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije, ako kolektivnim ugovorom nije određen drukčiji rok.

Plaćeni dopust

Članak 57.

- (1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše sedam radnih dana za važne osobne potrebe, a osobito u svezi sa sklapanjem braka, porodom supruge, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji.
- (2) Članom uže obitelji iz stavka 1. ovoga članka smatraju se: suprug, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supruzi, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca bez roditelja uzeta na uzdržavanje, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u vanbračnoj zajednici.
- (3) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme stručnog ili općega školovanja, osposobljavanja ili 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.
- (4) U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenoga dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.
- (5) Radnici – dobrovoljni davaoci krvi ostvaruju pravo na jedan slobodan dan s naslova dobrovoljnog darivanja krvi, a ostvaruje se u tijeku kalendarske godine, sukladno radnim obvezama.

Neplaćeni dopust

Članak 58.

- (1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.
- (2) Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

VIII. NOĆNI RAD

Vrijeme noćnoga rada

Članak 59.

(1) Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućega dana, a u poljoprivredi između 22 sata uvečer i 5 sati ujutro idućega dana, smatra se noćnim radom, ako za određeni slučaj ovim ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća nije drukčije određeno.

(2) Ako je rad organiziran u smjenama, mora se osigurati izmjena smjena, tako da radnik radi noću uzastopce najviše jedan tjedan.

Zabrana noćnoga rada žena u industriji

Članak 60.

(1) Zabranjen je noćni rad žena u industriji, osim ako je iznimno, u slučaju ozbiljne opasnosti, zbog zaštite nacionalnih interesa, takav rad odobrio ministar nadležan za rad.

(2) Zabrana iz stavka 1. ovoga članka ne odnosi se na poslodavce koji zapošljavaju samo članove svoje obitelji.

(3) Zabrana noćnoga rada iz stavka 1. ovoga članka ne odnosi se na žene koje obavljaju vodeće i tehničke poslove, odnosno na žene zaposlene u zdravstvenoj i socijalnoj službi za koje nije uobičajeno da obavljaju poslove fizičke naravi.

(4) Ministar nadležan za rad mora prije davanja odobrenja iz stavka 1. ovoga članka pribaviti o tome mišljenje sindikata i udruge poslodavaca.

(5) Iznimno, ženi se može narediti rad noću i bez prethodnog odobrenja ministra rada, ako je takav rad prijeko potreban zbog više sile ili sprječavanja kvara na sirovinama.

(6) O noćnom radu iz stavka 5. ovoga članka mora se u roku od 24 sata obavijestiti inspektora rada.

(7) Inspektor rada može zabraniti noćni rad iz stavka 5. ovoga članka ako ocijeni da takav rad nije prijeko potreban, odnosno da ne postoji viša sila ili opasnost od kvara na sirovinama.

(8) Ministar nadležan za rad ovlašten je pravilnikom odrediti koje djelatnosti, u smislu stavka 1. ovoga članka, spadaju u industriju.

Izuzeci od zabrane noćnoga rada žena u industriji

Članak 61.

(1) Zbog potrebe boljeg iskorištavanja sredstava za rad, povećanja zaposlenosti ili sličnih važnih gospodarskih ili socijalnih razloga, ministar nadležan za rad može odlučiti da se noćnim radom smatra vrijeme različito od vremena propisanog u članku 59. ovoga Zakona, odnosno da se od zabrane noćnoga rada izuzmu žene:

1. u određenoj industrijskoj grani ili djelatnosti, odnosno u određenom zanimanju, pod uvjetom da udruge poslodavaca i sindikati o tome sklope sporazum ili dadu na to svoj pristanak,

2. kod jednog ili više poslodavaca, koji nisu obuhvaćeni odlukom iz točke 1. ovoga stavka, pod uvjetom:

- da poslodavac i radničko vijeće o tome sklope sporazum, te
- da se o tome zatraži mišljenje udruge poslodavaca i sindikata industrijske grane ili

djelatnosti, odnosno određenoga zanimanja.

(2) Kod poslodavca koji nije obuhvaćen odlukom donesenom u skladu s odredbom stavka 1. točke 1. ovoga članka, odnosno s kojim nije sklopljen sporazum iz stavka 1. točke 2. podstavka 1. ovoga članka, ured državne uprave u županiji nadležan za poslove rada prema mjestu sjedišta poslodavca, može odobriti da se od zabrane noćnog rada izuzmu žene, pod uvjetom:

– da je o tome zatraženo mišljenje radničkog vijeća te udruge poslodavaca i sindikata industrijske grane ili djelatnosti, odnosno određenoga zanimanja,

– da se ured državne uprave u županiji nadležan za poslove rada uvjeri u prikladnost poduzetih mjera sigurnosti i zaštite na radu, socijalnih službi i jednakih mogućnosti i postupanja s radnicama, te

– da odobrenje važi za određeno ograničeno razdoblje koje nije duže od dvije godine te da se može obnoviti u postupku i pod uvjetima propisanim za njegovo donošenje.

(3) Trudnica i majka do dvije godine djetetova života te samohrana majka s djetetom do tri godine djetetova života, ne smije biti izuzeta od zabrane noćnoga rada, osim ako to sama traži.

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

Noćni rad malodobnika

Članak 62.

(1) Za malodobnike zaposlene u industriji rad u vremenu između 19 sati uvečer i 7 sati ujutro idućega dana, smatra se noćnim radom.

(2) Za malodobnike zaposlene izvan industrije rad u vremenu između 20 sati uvečer i 6 sati ujutro idućega dana, smatra se noćnim radom.

(3) Zabranjen je noćni rad malodobnika, osim ako je takav rad prijeko potreban zbog više sile.

(4) Zabrana noćnoga rada iz stavka 3. ovoga članka može se u slučaju ozbiljne opasnosti, zbog zaštite nacionalnih interesa, privremeno ukinuti odlukom ministra nadležnog za rad.

(5) Ministar nadležan za rad ovlašten je pravilnikom odrediti koje djelatnosti, u smislu stavka 1. ovoga članka, spadaju u industriju.

IX. ZAŠTITA MAJČINSTVA

Poslovi na kojima ne smije raditi žena

Članak 63.

(1) Žena ne smije obavljati osobito teške fizičke poslove, radove pod zemljom ili pod vodom te druge poslove koji, s obzirom na njezine psihofizičke osobine, osobito ugrožavaju ženin život ili zdravlje.

(2) Ministar nadležan za rad, uz suglasnost ministra nadležnog za zdravstvo, pravilnikom će odrediti poslove iz stavka 1. ovoga članka.

(3) Zabrana rada pod zemljom iz stavka 1. ovoga članka ne odnosi se na žene koje obavljaju vodeće poslove, poslove zdravstvene zaštite i socijalne skrbi, studente i pripravnike koji tijekom školovanja ili stručnog osposobljavanja, moraju dio vremena provesti u podzemnim dijelovima rudnika te na žene koje povremeno moraju ulaziti u podzemne dijelove rudnika radi obavljanja poslova koji nisu fizičke naravi.

Zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama

Članak 64.

(1) Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njene trudnoće, otkazati joj ugovor o

radu ili je, osim pod uvjetima iz članka 65. ovoga Zakona, premjestiti na druge poslove.

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

Premještaj trudnice, odnosno žene koja doji dijete

Članak 65.

(1) Odredbe članka 64. ovoga Zakona ne sprječavaju privremeni premještaj trudnice ili žene koja doji dijete, na druge poslove na temelju njezina osobnoga zahtjeva ili po odluci poslodavca, ako to zahtijeva njezino zdravstveno stanje, koje je utvrdio ovlašteni liječnik.

(2) Ako žena iz stavka 1. ovoga članka radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, poslodavac je mora premjestiti na druge odgovarajuće poslove.

(3) U sporu između poslodavca i radnice, samo je ovlašteni liječnik nadležan ocijeniti da li je premještaj na druge poslove, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, odgovarajući.

(4) Ako poslodavac koji zapošljava pet ili manje od pet radnika, nije u mogućnosti osigurati raspored žene iz stavka 1. ovoga članka na druge odgovarajuće poslove, žena ima pravo na dopust uz naknadu plaće prema posebnim propisima.

(5) Ministar nadležan za rad, uz suglasnost ministra nadležnog za zdravstvo, pravilnikom će propisati uvjete i postupak za stjecanje prava iz stavka 4. ovoga članka te način obračunavanja i isplate naknade plaće.

(6) Privremeni premještaj iz stavka 1. ovoga članka poslodavac mora opozvati čim ženino zdravstveno stanje dopušta njezin povratak na poslove na kojima je prethodno radila.

(7) Privremeni premještaj iz stavka 1. ovoga članka ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

(8) Radnicu iz stavka 1. ovoga članka može se premjestiti u drugo mjesto rada samo uz njezin pristanak.

Rodiljni dopust

Članak 66.

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

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

(3) Dan očekivanoga poroda utvrđuje ovlašteni liječnik.

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

(5) Radnica obvezno koristi rodiljni dopust u razdoblju od 28 dana prije poroda do šest mjeseci djetetova života (obvezni rodiljni dopust). Pravo na obvezni rodiljni dopust utvrđen prema odredbama ovoga Zakona koristi se u neprekinutom trajanju.

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

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

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

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

Skraćeno radno vrijeme roditelja

Članak 67.

(1) Kad je obvezni rodiljni dopust iz članka 66. stavka 5. ili 6. ovoga Zakona prošao, radnica ima pravo raditi polovicu radnoga vremena do navršene jedne godine djetetova života, odnosno za blizance, treće i svako sljedeće dijete može raditi polovicu radnoga vremena do navršene treće godine djetetova života.

(2) Pravo iz stavka 1. ovoga članka može koristiti radnik koji je djetetov otac, ako majka za to vrijeme radi u punom radnom vremenu.

(3) Nakon što dijete navrší jednu godinu života, jedan od djetetovih roditelja ima pravo raditi polovicu punoga radnoga vremena do tri godine djetetova života, ako je djetetu, prema ocjeni ovlaštenoga liječnika, zbog njegova zdravlja i razvoja, potrebna pojačana briga i njega.

(4) Ministar nadležan za zdravstvo pravilnikom će propisati uvjete i postupak stjecanja prava na rad u skraćenom radnom vremenu, radi njege djeteta kojem je potrebna pojačana briga i njega.

Stanka za dojenje djeteta

Članak 68.

(1) Žena koja nakon korištenja rodiljnog dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu nastavi dojití dijete, ima u tu svrhu tijekom rada u punom radnom vremenu, dva puta dnevno pravo na stanku u trajanju od po sat vremena.

(2) Pravo iz stavka 1. ovoga članka žena može koristiti do godine dana djetetova života.

(3) Vrijeme stanke iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

(4) Naknada plaće za stanku iz stavka 1. ovoga članka obračunava se prema posebnim propisima.

(5) Ministar nadležan za rad, uz suglasnost ministra nadležnog za zdravstvo, pravilnikom će propisati uvjete i postupak ostvarenja prava iz stavka 1. ovoga članka te način obračunavanja i isplate naknade plaće iz stavka 4. ovoga članka.

Prava koja može koristiti djetetov otac

Članak 69.

(1) Ako majka umre, napusti dijete ili ako je zbog bolesti ili drugoga važnoga razloga onemogućena brinuti se o djetetu, djetetov se otac može koristiti svim pravima koja su ovim Zakonom predviđena, radi zaštite majčinstva i podizanja djeteta.

(2) Ministar nadležan za zdravstvo pravilnikom će propisati uvjete i postupak utvrđivanja nemogućnosti majke da se, zbog bolesti ili drugoga važnog razloga, brine o djetetu.

Mirovanje radnoga odnosa do tri godine djetetova života

Članak 70.

Nakon što je istekao rodiljni dopust jedan od roditelja djeteta ima pravo ne raditi dok dijete ne navrší tri godine života, za koje mu vrijeme prava i obveze iz radnog odnosa miruju, a pravo na zdravstveno osiguranje i zdravstvenu zaštitu te pravo na mirovinsko i invalidsko osiguranje ostvaruje u skladu s propisima koji uređuju ta područja.

Prava majke u slučaju djetetove smrti

Članak 71.

Ako radnica rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije nego što je prošao rodiljni dopust, ona ima pravo nastaviti koristiti rodiljni dopust onoliko vremena koliko je, prema nalazu i mišljenju ovlaštenoga liječnika, potrebno da se oporavi od poroda i psihičkoga stanja uzrokovanoga gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana, za koje joj vrijeme pripadaju sva prava na temelju rodiljnoga dopusta.

Naknada plaće za vrijeme roditeljnoga dopusta i rada u skraćenom radnom vremenu

Članak 72.

(1) Za vrijeme korištenja roditeljnog dopusta, radnik koji ga koristi ima pravo na naknadu plaće prema posebnim propisima.

(2) Za vrijeme rada u skraćenom radnom vremenu, na temelju ove glave Zakona, radnik ima za polovicu radnoga vremena pravo na naknadu plaće, prema posebnim propisima.

Prava roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju

Članak 73.

(1) Jedan od roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju (djeteta s težim tjelesnim ili mentalnim oštećenjem ili težom psihičkom bolešću) ima pravo na dopust za njegu djeteta ili pravo raditi polovicu punoga radnog vremena do navršene sedme godine djetetova života.

(2) Nakon prestanka korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka jedan od roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju ima pravo raditi polovicu punoga radnog vremena.

(3) Pravo raditi polovicu punoga radnog vremena ima jedan od roditelja punoljetnog djeteta s težim smetnjama u razvoju, ako je teže tjelesno ili mentalno oštećenje nastalo prije punoljetnosti djeteta, odnosno do završetka redovnog školovanja.

(4) Roditelj koji koristi prava iz stavka 1. do 3. ovoga članka ima pravo na naknadu plaće prema posebnim propisima.

(5) Naknada plaće iz stavka 4. ovoga članka isplaćuje se na teret sredstava socijalne skrbi.

(6) Ministar nadležan za socijalnu skrb, uz suglasnost ministra nadležnog za zdravstvo, pravilnikom će propisati uvjete i postupak za stjecanje prava iz stavka 1. i 2. ovoga članka te način obračunavanja i isplate naknade plaće.

(7) Roditelju iz stavka 1. ovoga članka koji radi polovicu radnog vremena, ne može se narediti rad noću ni prekovremeni rad, a niti mu se bez njegovog pristanka može promijeniti mjesto rada.

(8) Nakon prestanka korištenja prava iz stavka 1. i 2. ovoga članka, radnik ima pravo nastaviti raditi puno radno vrijeme na poslovima na kojima je radio prije korištenja ovoga prava, a ako je prestala potreba za obavljanje tih poslova, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Prava posvojitelja, odnosno osobe koja skrbi o djetetu

Članak 74.

(1) Prava utvrđena ovim Zakonom radi zaštite majčinstva i podizanja djece, može koristiti pod jednakim uvjetima posvojitelj djeteta ili osoba kojoj je na temelju rješenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi, dijete povjereno na čuvanje i odgoj.

(2) Ako je dijete starije od dobi predviđene ovim Zakonom, za korištenje prava iz stavka 1. ovoga članka, jedan od posvojitelja djeteta mlađeg od dvanaest godina ima pravo na posvojiteljski dopust od 270 dana neprekidno, od dana posvojenja, pod uvjetom da supružnik posvojitelja nije roditelj djeteta.

(3) Osoba iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na roditeljni ili posvojiteljski dopust u ukupnom trajanju od najmanje 270 dana.

(4) Za vrijeme korištenja posvojiteljskoga dopusta, posvojitelj ima pravo na naknadu plaće, prema posebnim propisima.

Pretpostavka rada u punom radnom vremenu

Članak 75.

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, važno

prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljnoga dopusta, rada u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno posvojitelja te posvojiteljski dopust, smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Najava korištenja prava

Članak 76.

(1) Radnik koji namjerava koristiti pravo na roditeljni dopust, posvojiteljski dopust ili pravo na mirovanje ugovora o radu do treće godine života djeteta, dužan je što je moguće prije, a najmanje mjesec dana ranije, obavijestiti o svojoj namjeri poslodavca.

(2) Radnik može prestati koristiti pravo iz stavka 1. ovoga članka, a poslodavac ga je dužan primiti na rad i rasporediti na poslove na kojima je radio prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka u roku mjesec dana od dana kada ga je radnik obavijestio o prestanku korištenja tih prava.

(3) Ako je prestala potreba za obavljanje poslova na kojima je radio, poslodavac je dužan radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

(4) 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.

Zabrana otkaza

Članak 77.

(1) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnoga dopusta, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno posvojitelja, korištenja posvojiteljskoga dopusta i dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju te petnaest dana nakon prestanka trudnoće, odnosno prestanka korištenja tih prava, poslodavac ne može otkazati trudnici, odnosno osobi koja se koristi nekim od spomenutih prava.

(2) Otkaz je ništav 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 pridonese odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugoga ovlaštenog tijela.

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

Pravo radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu

Članak 78.

(1) Radnik koji koristi pravo na roditeljni dopust, posvojiteljski dopust ili kojemu ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta, 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 kada je radnik dužan vratiti se na rad.

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

Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove

Članak 79.

Nakon što je prošao roditeljni dopust, posvojiteljski dopust ili rad u skraćenom radnom vremenu, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, a ako je prestala potreba za obavljanje tih poslova, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

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

Zabrana otkazivanja ako je privremena nesposobnost uzrokovana ozljedom na radu ili

profesionalnom bolešću

Članak 80.

(1) Dok je radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka, poslodavac mu ne može otkazati.

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

Zabrana štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava

Članak 81.

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

Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove

Članak 82.

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

Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 83.

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

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

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

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

Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 84.

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

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

(3) Ponuda drugih poslova iz stavka 1. ovoga članka mora biti u pisanom obliku.

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

Članak 85.

(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) Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, suglasnost iz stavka 1. ovoga članka daje nadležna služba zapošljavanja.

(3) Radničko vijeće, odnosno nadležna služba zapošljavanja, dat će 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.

(4) Ako radničko vijeće, odnosno nadležna služba zapošljavanja uskrati suglasnost na otkaz, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.

Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 86.

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

(2) Radnik koji je neopravdano odbio zaposlenje na ponuđenim mu poslovima, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju

Članak 87.

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

XI. PLAĆE

Određivanje plaće

Članak 88.

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

(2) Ako osnove i mjerila za isplatu plaće nisu uređeni kolektivnim ugovorom, poslodavac koji zapošljava više od 20 radnika dužan ih je utvrditi pravilnikom o radu.

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

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

Jednakost plaća žena i muškaraca

Članak 89.

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

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

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

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

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

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

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

Isplata plaće

Članak 90.

(1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenoga rada.

(2) Plaća se isplaćuje u novcu.

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

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

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

Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 91.

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

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

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

Pravo na povećanu plaću

Članak 92.

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 93.

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

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

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

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

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

Zabrana prijeboja

Članak 94.

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

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

Zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću

Članak 95.

Najviše polovica plaće ili naknade plaće radnika može se prisilno ustegnuti radi ispunjenja obveze zakonskog uzdržavanja, a za ostale obveze može se prisilno ustegnuti najviše jedna trećina plaće ili naknade plaće radnika.

XII. IZUMI I TEHNIČKA UNAPRJEĐENJA RADNIKA

Izum ostvaren na radu ili u svezi s radom

Članak 96.

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

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

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

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

Izum koji je u svezi s djelatnošću poslodavca

Članak 97.

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

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

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

Tehničko unaprjeđenje

Članak 98.

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

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

XIII. ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Zakonska zabrana utakmice

Članak 99.

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

(2) Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra

sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

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

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

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

Ugovorna zabrana utakmice

Članak 100.

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

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

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

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

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

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

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

Naknada plaće u slučaju ugovorne zabrane utakmice

Članak 101.

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

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

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

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

Prestanak ugovorne zabrane utakmice

Članak 102.

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

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

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

Odustanak od ugovorne zabrane utakmice

Članak 103.

(1) Poslodavac se može osloboditi obveze plaćanja naknade iz članka 101. ovoga Zakona, ako pismeno obavijesti radnika da odustaje od ugovorne zabrane utakmice.

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

Ugovorna kazna

Članak 104.

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

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

XIV. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu poslodavcu

Članak 105.

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

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

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

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

Unaprijed određeni iznos naknade štete

Članak 106.

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

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

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

Regresna odgovornost radnika

Članak 107.

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

Smanjenje ili oslobođenje radnika od dužnosti naknade štete

Članak 108.

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

Odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu radniku

Članak 109.

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

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

(3) Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

XV. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 110.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrši 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu

Članak 111.

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

Otkaz ugovora o radu

Članak 112.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 113.

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

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

(2) Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima.

(3) Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi

računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

(4) Poslovno ili osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da obrazuje ili osposobi radnika za rad na nekim drugim poslovima.

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

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

(7) Poslodavac koji je zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkazao radniku, ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugoga radnika.

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

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 114.

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

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

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

Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 115.

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

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

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

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 116.

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

Postupak prije otkazivanja

Članak 117.

(1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem, poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznoga roka

Članak 118.

- (1) Otkaz mora imati pisani oblik.
- (2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
- (3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.
- (4) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

(5) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog dopusta, dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno posvojitelja, korištenja posvojiteljskog dopusta, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vojne službe te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim ovim ili drugim zakonom.

Teret dokazivanja

Članak 119.

(1) Ako poslodavac otkazuje ugovor o radu, a za valjanost otkaza se ovim Zakonom traži postojanje opravdanoga razloga, on mora dokazati postojanje opravdanoga razloga za otkaz.

(2) Radnik je dužan dokazati postojanje opravdanog razloga za otkaz, samo ako ugovor o radu otkazuje izvanrednim otkazom.

Najmanje trajanje otkaznoga roka

Članak 120.

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

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

(2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

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

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

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

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

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

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 121.

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

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

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

(4) U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka rok iz članka 133. stavak 1. ovoga Zakona teče od dana kada je radnik priopćio poslodavcu svoje odbijanje ponude za sklapanje ugovora o radu po izmijenjenim uvjetima ili ako se radnik nije očitovao o primljenoj ponudi ili se očitovao nakon isteka ostavljenog mu roka, onda od dana isteka roka koji je za očitovanje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac.

Vraćanje radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza

Članak 122.

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

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

Sudski raskid ugovora o radu

Članak 123.

(1) Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten, a radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na zahtjev radnika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu naknadu štete u iznosu najmanje tri, a najviše 18 prosječnih mjesečnih plaća toga radnika isplaćenih u prethodna tri mjeseca, ovisno o trajanju radnoga odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

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

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

Savjetovanje radničkoga vijeća o otkazu

Članak 124.

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

Otpremnina

Članak 125.

(1) Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada, osim ako se

otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnoga neprekidnoga trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.

(2) Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne 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.

Program zbrinjavanja viška radnika

Članak 126.

(1) Poslodavac koji u razdoblju od 90 dana namjerava zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkazati najmanje 20 ugovora o radu, dužan je izraditi program zbrinjavanja viška radnika.

(2) Pri izradi programa iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac je dužan na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, savjetovati se s radničkim vijećem i nadležnom službom zapošljavanja.

(3) Poslodavac je dužan radničkom vijeću i nadležnoj službi zapošljavanja pravovremeno dostaviti u pisanom obliku odgovarajuće podatke, uključujući i razloge za namjeravane otkaze, o broju i vrsti radnika koji će vjerojatno biti obuhvaćeni te o roku u kojem namjerava otkazati ugovore o radu.

(4) Nadležna služba zapošljavanja o podacima iz stavka 3. ovoga članka dužna se očitovati u roku od osam dana od dana primitka podataka, a ako se u tome roku ne očituje smatra se da nema primjedbi i prijedloga.

(5) Prilikom utvrđivanja programa iz stavka 1. i 2. ovoga članka, poslodavac je dužan izjasniti se o mišljenjima i prijedlozima radničkoga vijeća i nadležne službe zapošljavanja u svezi s mjerama koje treba poduzeti da bi se spriječili ili na najmanju mjeru ograničili očekivani otkazi ugovora o radu te o mjerama ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu.

Obvezni sadržaj programa zbrinjavanja viška radnika

Članak 127.

(1) Program zbrinjavanja viška radnika mora sadržavati:

- razloge nastanka viška radnika,
- mogućnost promjena u tehnologiji i organizaciji rada s ciljem zbrinjavanja viška radnika,
- mogućnost zapošljavanja radnika na druge poslove,
- mogućnost pronalaženja zaposlenja kod drugoga poslodavca,
- mogućnost prekvalifikacije ili dokvalifikacije radnika,
- mogućnost skraćivanja radnoga vremena.

(2) Ukoliko mjerama iz stavka 1. ovoga članka nije moguće zaposlenicima osigurati zaposlenje, može im se, pod uvjetima i na način propisan ovim Zakonom, otkazati ugovor o radu.

(3) Poslodavac je dužan o programu zbrinjavanja viška radnika obavijestiti radnike i nadležnu službu zapošljavanja.

(4) Obavijest iz stavka 3. ovoga članka mora se u pisanom obliku dostaviti najkasnije

osam dana nakon donošenja programa.

(5) Poslodavac ne smije otkazati radniku prije nego što program zbrinjavanja viška radnika dostavi nadležnoj službi zapošljavanja i prije nego što prođe osam dana, za koje vrijeme je ta služba dužna očitovati se o tom programu.

(6) Ako ima za to važne gospodarske ili socijalne razloge, nadležna služba zapošljavanja može odgoditi primjenu programa iz stavka 1. ovoga članka, u cijelosti ili pojedinih njegovih dijelova, za najduže tri mjeseca.

Posebna prava radnika upućenih na rad u inozemstvo

Članak 128.

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

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

Vraćanje isprava i izdavanje potvrde o zaposlenju

Članak 129.

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

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

XVI. PRAVILNICI O RADU

Obveza donošenja pravilnika o radu

Članak 130.

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

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

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

Postupak donošenja pravilnika o radu

Članak 131.

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

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

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

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

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

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

(7) Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, pravo iz stavka 6. ovoga članka ima sindikalni povjerenik.

XVII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Osobe ovlaštene za odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 132.

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

(2) Ako je poslodavac pravna osoba, onda ovlaštenja iz stavka 1. ovoga članka ima direktor ili drugo tijelo za to ovlašteno statutom, ugovorom ili izjavom o osnivanju ili drugim pravilima pravne osobe.

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

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 petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.

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

(3) Ako radnik u sporu pred nadležnim sudom iznese činjenice koje opravdavaju sumnju da je zbog postupanja radnika prema odredbi članka 115. stavka 3. ovoga Zakona bio stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika, što je dovelo do povrede nekoga njegovog prava iz radnoga odnosa, smatrat će se da je njegovo pravo povrijeđeno ako poslodavac ne dokaže drukčije.

(4) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka.

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

(6) Propust radnika da zahtijeva naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa, u rokovima iz stavka 1., 2. i 5. ovoga članka, ne može imati za posljedicu gubitak prava na ta potraživanja.

(7) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz članka 30. ovoga Zakona.

Sudska nadležnost

Članak 134.

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

Arbitraža

Članak 135.

(1) Rješavanje radnog spora stranke radnog odnosa mogu sporazumno povjeriti arbitraži.

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

Prenošenje ugovora na novoga poslodavca

Članak 136.

(1) Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog poslodavca prenese poduzeće ili dio poduzeća (pogon), na novog poslodavca prenose se i svi ugovori o radu radnika koji rade u poduzeću ili dijelu poduzeća koje je predmet prenošenja.

(2) Radnik čiji je ugovor o radu prenesen na način iz stavka 1. ovoga članka zadržava u svezi s otkazom, otkaznim rokovima, otpremninom i drugim pitanjima iz radnog odnosa sva prava koja je stekao do dana prenosa ugovora o radu.

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

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

(5) Poslodavac je dužan o prenošenju ugovora o radu na novog poslodavca pisano obavijestiti radnika čiji se ugovor prenosi.

(6) Ugovori o radu iz stavka 1. ovoga članka prenose se na novog poslodavca s danom nastupa pravnih posljedica prijenosa poduzeća ili dijela poduzeća.

(7) Ako se prijenos poduzeća ili dijela poduzeća obavlja u sklopu stečajnog postupka ili postupka sanacije, prava koja se prenose na novog poslodavca mogu se umanjiti u skladu sa sklopljenim kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca.

(8) Ako je u poduzeću ili dijelu poduzeća koje je preneseno utemeljeno radničko vijeće, ono nastavlja s radom, a najduže godinu dana.

(9) Ako je u poduzeću ili dijelu poduzeća koji se prenosi sklopljen sporazum između radničkog vijeća i poslodavca on se nastavlja primjenjivati do sklapanja novog sporazuma, a najduže godinu dana.

(10) Ako se poduzeće ili dio poduzeća prenosi na novog poslodavca samo za određeno vrijeme, poslodavac koji prenosi poduzeće ili dio poduzeća, solidarno s novim poslodavcem odgovara za obveze prema radnicima nastale nakon dana prenošenja poduzeća ili dijela poduzeća do visine vrijednosti imovine prenese za određeno vrijeme na novog poslodavca.

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

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

Pretpostavka suglasnosti s odlukom poslodavca

Članak 137.

(1) Ako je poslodavac dužan pribaviti suglasnost radničkoga vijeća, sindikata, inspektora rada ili službe zapošljavanja za svoju odluku, radničko vijeće, sindikat, inspektor rada, odnosno služba zapošljavanja, dužna je u roku petnaest dana od dostave zahtjeva poslodavca očitovati se o davanju ili uskrati te suglasnosti, ako ovim Zakonom za određeni slučaj nije drukčije određeno.

(2) Ako u roku iz stavka 1. ovoga članka radničko vijeće, sindikat, inspektor rada,

odnosno služba zapošljavanja, ne dostave poslodavcu svoje očitovanje o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da su suglasni s odlukom poslodavca.

Zastara potraživanja iz radnog odnosa

Članak 138.

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

XVIII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Pravo na sudjelovanje u odlučivanju

Članak 139.

Radnici zaposleni kod poslodavca, koji zapošljava najmanje 20 radnika, osim radnika zaposlenih u tijelima državne uprave, imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima, na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom.

Pravo na izbor radničkog vijeća

Članak 140.

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

(2) Postupak utemeljenja radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje 10 posto radnika zaposlenih kod određenog poslodavca.

Broj članova radničkog vijeća

Članak 141.

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

- do 75 radnika 1 predstavnik,
- od 76 do 250 radnika 3 predstavnika,
- od 251 do 500 radnika 5 predstavnika,
- od 501 do 750 radnika 7 predstavnika,
- od 751 do 1000 radnika 9 predstavnika.

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

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

Glavno radničko vijeće

Članak 142.

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

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

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

Izborna razdoblje

Članak 143.

- (1) Radničko vijeće se bira na izborno razdoblje od tri godine.
- (2) Izbori se redovito održavaju u ožujku.

Biračko pravo

Članak 144.

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

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

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

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

Liste kandidata

Članak 145.

(1) Liste kandidata za izbor predstavnika radnika mogu predložiti sindikati koji imaju svoje članove zaposlene kod određenoga poslodavca ili skupina radnika koju podržava najmanje 10 posto radnika zaposlenih kod određenoga poslodavca.

(2) Ako se bira jedan predstavnik, mora se predložiti i najmanje jedan zamjenik, a ako se bira tri ili više predstavnika, mora se predložiti i najmanje tri zamjenika, da bi radničko vijeće, ako bi nekom od izabranih kandidata prestao mandat, uvijek bilo u punom broju.

- (3) Svaka lista kandidata mora imati onoliki broj kandidata koliko se bira.

Izborni odbor

Članak 146.

(1) Za provođenje izbora utemeljuje se izborni odbor.

(2) Izborni odbor ima najmanje tri člana.

(3) Izborni odbor ima neparni broj članova.

(4) U izborni odbor svaki sindikat i svaka skupina radnika koja je podnijela kandidatsku listu daje jednoga svojeg predstavnika.

(5) Član izbornog odbora ne može biti radnik koji je kandidat za člana radničkog vijeća.

(6) Radničko vijeće imenuje izborni odbor prilikom raspisivanja izbora, a najkasnije pet tjedana prije isteka mandata radničkog vijeća.

(7) Ako kod poslodavca nema radničkog vijeća, izborni odbor imenuje se na skupu radnika.

Rad izbornog odbora

Članak 147.

(1) Izborni odbor provodi i nadzire glasovanje.

(2) Izborni se odbor brine o zakonitosti izbora i objavljuje rezultate izbora, a prije objave rezultata izbor može odlučiti da se zbog utvrđenih nepravilnosti dio ili cijeli izborni postupak ponovi.

(3) O radu izbornog odbora vodi se zapisnik koji se javno objavljuje nakon provedenih izbora.

- (4) Izborni odbor odlučuje običnom većinom.

Provođenje izbora

Članak 148.

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

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

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

(4) Troškove provođenja izbora snosi poslodavac.

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

Utvrđivanje rezultata izbora

Članak 149.

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

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

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

Ukupan broj glasova koje je dobila svaka lista (biračka masa liste) dijeli se s brojevima od 1 do, zaključno, broja predstavnika koji se bira. Svi tako dobiveni rezultati redaju se od najvećeg do najmanjeg, a rezultat koji po redu odgovara broju predstavnika koji se bira, je zajednički djelitelj. Svaka lista dobit će onoliko mjesta koliko puta ukupni broj njezinih dobivenih glasova (biračka masa liste) sadrži cijeli broj zajedničkog djelitelja. Ako su glasovi tako podijeljeni da se ne može utvrditi koja bi između dviju ili više lista dobila koje mjesto, ono će pripasti onoj listi koja je dobila više glasova.

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

(5) U slučaju iz stavka 3. ovoga članka, sa svake liste izabrani su kandidati od rednoga broja 1. pa do rednoga broja koliko je određena lista dobila mjesta.

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

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

Temeljna ovlaštenja radničkoga vijeća

Članak 150.

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

(2) Radničko vijeće pazi na poštivanje ovoga Zakona, pravilnika o radu, kolektivnih ugovora te drugih propisa koji su doneseni u korist radnika.

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

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

Obveza obavješćivanja

Članak 151.

- (1) Poslodavac je dužan najmanje svaka tri mjeseca obavijestiti radničko vijeće o:
- stanju i rezultatima poslovanja,
 - razvojnim planovima i njihovom utjecaju na gospodarski i socijalni položaj radnika,
 - kretanju i promjenama u plaćama,
 - obimu i razlozima uvođenja prekovremenog rada,
 - broju radnika koji su kod njega zaposleni na određeno vrijeme i broju radnika koji su zaposleni na temelju ugovora o radu na izdvojenim mjestima rada, te razlozima za njihovo zapošljavanje,
 - zaštiti i sigurnosti na radu i mjerama za poboljšanje uvjeta rada,
 - drugim pitanjima osobito važnim za gospodarski i socijalni položaj radnika.
- (2) O pitanjima iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan obavijestiti radničko vijeće pravodobno, istinito i cjelovito.

Obveza savjetovanja prije donošenja odluke

Članak 152.

- (1) Prije donošenja odluke važne za položaj radnika, poslodavac se mora sa radničkim vijećem savjetovati o namjeravanoj odluci te mora radničkom vijeću priopćiti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.
- (2) Važnim odlukama iz stavka 1. ovoga članka smatraju se osobito odluke o:
- donošenju pravilnika o radu,
 - planu zapošljavanja, premještanju i otkazu,
 - očekivanim pravnim, gospodarskim i socijalnim posljedicama koje za radnike mogu proizaći u slučajevima iz članka 136. ovoga Zakona,
 - mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,
 - uvođenju nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada,
 - planu godišnjih odmora,
 - rasporedu radnog vremena,
 - noćnom radu,
 - nadoknadama za izume i tehničko unaprjeđenje,
 - donošenju programa zbrinjavanja viška radnika te sve druge odluke za koje je ovim Zakonom ili kolektivnim ugovorom propisano sudjelovanje radničkog vijeća u njihovu donošenju.
- (3) Podaci o namjeravanoj odluci moraju se dostaviti radničkom vijeću potpuno i pravovremeno, tako da mu se omogući da daje primjedbe i prijedloge, kako bi rezultati rasprave stvarno mogli utjecati na donošenje odluke.
- (4) Ako sporazumom poslodavca sa zaposleničkim vijećem nije drukčije određeno, radničko vijeće je dužno u roku osam dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku tri dana, dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci poslodavcu.
- (5) Ako se radničko vijeće u roku iz stavka 4. ovoga članka ne očituje o namjeravanoj odluci, smatra se da nema primjedbi i prijedloga.
- (6) Radničko vijeće se može protiviti otkazu ako poslodavac nema opravdani razlog za otkaz ili ako nije proveden postupak otkazivanja predviđen ovim Zakonom.
- (7) Radničko vijeće mora obrazložiti svoje protivljenje odluci poslodavca.
- (8) Ako se radničko vijeće protivi izvanrednom otkazu, a radnik u sudskom sporu

osporava dopuštenost otkaza i zatraži od poslodavca da ga zadrži na radu, poslodavac je dužan radnika vratiti na rad u roku od osam dana od obavijesti o podnijetoj tužbi i zadržati ga na radu do okončanja sudskog spora.

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

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

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

Suodlučivanje

Članak 153.

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

- otkazu članu radničkog vijeća,
- otkazu kandidatu za člana radničkog vijeća koji nisu izabrani te članu izbornog odbora za razdoblje od tri mjeseca nakon ustanovljenja izbornih rezultata,
- otkazu radniku kod kojega postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od invalidnosti,
- otkazu radniku starijem od šezdeset godina (muškarac), odnosno pedeset pet godina života (žena),
- otkazu predstavniku radnika u nadzornom odboru,
- uvrštavanje osoba iz članka 77. stavka 1. ovoga Zakona u program zbrinjavanja viška radnika,
- prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku,
- imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu s odredbama ovoga Zakona.

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

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

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

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

Obveza obavješćivanja radnika

Članak 154.

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

Odnos sa sindikatom

Članak 155.

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

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

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

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

Rad radničkog vijeća

Članak 156.

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

(2) Radničko vijeće donosi poslovnik o svojem radu.

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

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

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

Skupovi radnika

Članak 157.

(1) S ciljem sveobuhvatnog obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju trgovačkog društva, odnosno ustanove, odnosno drugog oblika organiziranja poslodavca, te o radu radničkog vijeća, moraju se dva puta godišnje, u podjednakim vremenskim razmacima, održati skupovi radnika zaposlenih kod određenoga poslodavca.

(2) Ako veličina trgovačkog društva, ustanove, odnosno drugog oblika organiziranja poslodavca ili druge posebnosti to zahtijevaju, skupovi iz stavka 1. ovoga članka mogu se održati po odjelima ili drugim organizacijskim jedinicama.

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

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

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

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

Nastupanje pred sudom

Članak 158.

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

(2) Radničko vijeće ne može imati vlastitu imovinu.

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

Uvjeti za rad radničkog vijeća

Članak 159.

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

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

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

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

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

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

(7) Na teret poslodavca padaju i drugi troškovi koji prema ovom Zakonu, drugom propisu ili kolektivnom ugovoru nastanu djelatnošću radničkog vijeća.

(8) Predsjednik ili član radničkog vijeća koji je poslove za radničko vijeće obavljao u punom radnom vremenu, nakon prestanka obavljanja tih poslova raspoređuje se na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanje tih poslova, rasporedit će se na druge odgovarajuće poslove.

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

Zabrana nejednakoga postupanja prema članovima radničkog vijeća

Članak 160.

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

Zabrana nejednakoga postupanja radničkog vijeća prema radnicima

Članak 161.

U svojoj djelatnosti radničko vijeće ne smije ni pojedinačnoga radnika niti određenu skupinu radnika povlašćivati, a niti stavljati u nepovoljniji položaj od drugih radnika.

Čuvanja poslovne tajne

Članak 162.

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

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

Sporazum radničkog vijeća s poslodavcem

Članak 163.

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

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

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

Povećanje broja i ovlaštenja radničkoga vijeća

Članak 164.

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

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

Poništenje izbora, raspuštanje radničkog vijeća i isključenje njegova člana

Članak 165.

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

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

(3) Sudska nadležnost i rokovi za donošenje odluke o poništenju izbora, raspuštanju radničkog vijeća i isključenju njegova člana utvrđuje se odgovarajućom primjenom odredbi članka 227. ovoga Zakona.

Predstavnici radnika u nadzornom odboru

Članak 166.

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

(2) Predstavnik radnika u nadzorni odbor imenuje i opoziva radničko vijeće.

(3) Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, predstavnika radnika u nadzorni odbor imenuju i opozivaju radnici neposrednim i tajnim glasovanjem, na način propisan ovim Zakonom za izbor radničkog vijeća koje ima samo jednog člana.

(4) Član nadzornog odbora imenovan na način propisan stavkom 2. i 3. ovoga članka ima isti pravni položaj kao i drugi imenovani članovi nadzornog odbora.

XIX. SINDIKATI I UDRUGE POSLODAVACA

1. OPĆE ODREDBE O UDRUGAMA

Pravo na udruživanje

Članak 167.

(1) Radnici imaju pravo, bez bilo kakve razlike, po svojem slobodnom izboru, utemeljiti sindikat te se u njega učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima toga sindikata.

(2) Poslodavci imaju pravo, bez bilo kakve razlike, po svojem slobodnom izboru, utemeljiti udrugu poslodavaca te se u nju učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima te udruge.

(3) Udruge iz stavka 1. i 2. ovoga članka (u daljnjem tekstu: udruge) mogu se osnovati bez bilo kakvoga prethodnog odobrenja.

Dobrovoljnost članstva u udruzi

Članak 168.

(1) Radnik, odnosno poslodavac slobodno odlučuje o svojem stupanju i istupanju iz udruge.

(2) Nitko ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u udruzi,

odnosno sudjelovanja ili nesudjelovanja u djelatnosti udruge.

Zabrana privremenog ili trajnog djelovanja odlukom izvršne vlasti

Članak 169.

Djelatnost udruge ne može se privremeno zabraniti niti se udruga može raspustiti odlukom izvršne vlasti.

Udruge više razine

Članak 170.

(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 171.

(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, arbitražom i državnim tijelima zastupati svoje članove.

Utemeljenje drugih pravnih osoba

Članak 172.

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 173.

(1) Sindikat mogu utemeljiti najmanje deset punoljetnih i poslovno sposobnih fizičkih osoba.

(2) Udrugu poslodavaca mogu utemeljiti najmanje tri pravne osobe ili punoljetne i poslovno sposobne fizičke osobe.

(3) Udrugu više razine mogu utemeljiti najmanje dvije udruge iz stavka 1. ili 2. ovoga članka.

(4) Naziv udruge, odnosno udruge više razine, mora se jasno razlikovati od naziva već registriranih udruuga, odnosno udruuga više razine.

Statut udruge

Članak 174.

(1) Udruga, odnosno udruga više razine, mora imati statut utemeljen i donesen na načelima demokratskoga zastupanja i demokratskog očitovanja volje članova.

(2) Statutom udruge utvrđuje se svrha udruge; naziv; sjedište; područje djelovanja; znak; tijela udruge; način izbora i opoziv tih tijela; ovlaštenja tijela udruge; postupak u članjivanja i prestanak članstva; način donošenja i izmjene statuta; pravila i drugih općih akata; te prestanak djelovanja udruge.

(3) Statut udruge mora sadržavati odredbe o tijelima ovlaštenima za sklapanje kolektivnog ugovora te uvjetima i postupku organiziranja industrijskih akcija.

(4) Statutom određena svrha udruge mora biti sklapanje kolektivnih ugovora.

(5) Statutom, odlukom o utemeljenju ili udruživanju u udrugu više razine, ovlaštenje za sklapanje kolektivnog ugovora može se prenijeti na udrugu više razine.

Pravna osobnost udruge

Članak 175.

(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 koji je utvrđen odlukom o njenom osnivanju u skladu sa statutom udruge.

Registar udruga

Članak 176.

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

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

(3) U registar se upisuje: dan utemeljenja, naziv, sjedište, područje djelovanja, naziv izvršnog tijela, imena osoba ovlaštenih za zastupanje te prestanak djelovanja udruge, odnosno udruge više razine.

(4) Ministar nadležan za rad pravilnikom će urediti sadržaj i način vođenja registra udruga.

Zahtjev za upis u registar udruga

Članak 177.

(1) Na zahtjev utemeljitelja, udruga se upisuje u registar.

(2) Zahtjevu za upis mora se priložiti: odluka o utemeljenju, zapisnik skupštine utemeljitelja, statut, popis utemeljitelja i članova izvršnog tijela, ime i prezime osobe ili osoba ovlaštenih za zastupanje.

(3) Utemeljitelji su dužni zahtjev za upis u registar udruga podnijeti u roku trideset dana od dana održavanja skupštine.

(4) Tijelo nadležno za registraciju dužno je izdati potvrdu o zaprimanju zahtjeva za upis u registar udruga.

Rješenje o zahtjevu za upis u registar udruga

Članak 178.

(1) O zahtjevu za upis udruge u registar donosi se rješenje.

(2) Rješenje iz stavka 1. ovoga članka obvezno sadrži: datum upisa i broj pod kojim je udruga upisana, naziv udruge, sjedište, područje djelovanja te ime i prezime osobe ili osoba ovlaštenih za zastupanje.

Otklanjanje nedostataka u statutu ili postupku utemeljenja

Članak 179.

(1) Ako tijelo ovlašteno za registraciju utvrdi da priloženi statut nije u skladu s ovim Zakonom ili da podneseni zahtjev ne sadrži dokaze o ispunjenju uvjeta predviđenih ovim Zakonom za utemeljenje udruge, pozvat će podnositelje zahtjeva da usklade statut sa Zakonom ili podnesu odgovarajuće dokaze te im za to odrediti rok koji ne može biti kraći od osam dana niti duži od petnaest dana.

(2) Ako u roku iz stavka 1. ovoga članka podnositelji zahtjeva ne otklone nedostatke u

statutu ili ne podnesu dokaze o ispunjenju uvjeta propisanih ovim Zakonom za utemeljenje udruge, tijelo ovlašteno za registraciju donijet će rješenje o odbijanju zahtjeva za upis u registar udruga.

Rok za donošenje rješenja o zahtjevu za upis u registar udruga

Članak 180.

(1) Tijelo ovlašteno za registraciju dužno je donijeti rješenje o zahtjevu za upis u registar udruga najkasnije u roku 30 dana od dana predaje urednog zahtjeva.

(2) Ukoliko ovlašteno tijelo ne donese rješenje u roku iz stavka 1. ovoga članka, smatrat će se da je udruga registrirana idućega dana nakon što je taj rok prošao.

(3) U slučaju iz stavka 2. ovoga članka, tijelo ovlašteno za registraciju dužno je u roku od sedam dana od protoka roka za donošenje rješenja izdati potvrdu o registraciji udruge sa sadržajem propisanim u odredbi članka 178. stavka 2. ovoga Zakona.

Odbijanje zahtjeva za upis

Članak 181.

(1) Tijelo ovlašteno za registraciju donijet će rješenje o odbijanju zahtjeva za upis u registar udruga, ako udruga nije utemeljena u skladu s odredbama članka 173. i 174. ovoga Zakona.

(2) Rješenje kojim se odbija zahtjev za upis, mora biti obrazloženo.

(3) O žalbi protiv rješenja ureda državne uprave u županiji nadležnog za poslove rada odlučuje ministarstvo nadležno za rad.

(4) Ako ministarstvo nadležno za rad donosi rješenje u prvom stupnju, ono je konačno i protiv njega se može pokrenuti upravni spor.

Prijava promjene podataka

Članak 182.

(1) U registar udruga mora se prijaviti svaka promjena naziva udruge, sjedišta, područja djelovanja, naziva tijela, osoba ovlaštenih za zastupanje te prestanak djelovanja.

(2) Osoba ovlaštena za zastupanje udruge dužna je promjene iz stavka 1. ovoga članka prijaviti tijelu koje vodi registar udruga, u roku 30 dana od dana nastale promjene.

(3) Na upis promjene podataka iz stavka 1. ovoga članka primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o upisu udruga u registar.

3. IMOVINA UDRUGA

Prikupljanje i zaštita imovine od prisilnog izvršenja

Članak 183.

(1) Udruge mogu prikupljanjem upisnina i članarina te kupnjom, darovanjem ili na drugi zakonit način, stjecati imovinu bez bilo kakvoga prethodnog odobrenja.

(2) Prisilno izvršenje ne može se provesti na nepokretnoj i pokretnoj imovini udruge nužnoj za održavanje sastanaka, provođenje obrazovnih djelatnosti te knjižnicama udruge.

Podjela imovine udruge

Članak 184.

(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 nad drugom stranom

Članak 185.

(1) Poslodavci i njihove udruge ne smiju imati nadzor nad utemeljenjem i djelovanjem sindikata odnosno njihovih udruuga više razine, niti u cilju ostvarenja takvoga nadzora smiju financirati ili na drugi način podupirati sindikate, odnosno njihove udruge više razine.

(2) U stavku 1. ovoga članka opisana zabrana nadzora nad drugom stranom primjenjuje se i na odnos sindikata, odnosno njihovih udruuga više razine prema poslodavcima i njihovim udrugama.

Sudska zaštita članskih prava

Članak 186.

Član udruge može tražiti sudsku zaštitu u slučaju povrede njegovih prava utvrđenih statutom ili drugim pravilima udruge.

Sudska zaštita prava na udruživanje

Članak 187.

(1) Udruga ili udruga više razine može zahtijevati od suda da zabrani djelatnost koja je protivna pravu na slobodno udruživanje radnika, odnosno poslodavaca.

(2) Udruga ili udruga više razine može zahtijevati naknadu štete koju je pretrpjela zbog djelatnosti iz stavka 1. ovoga članka.

Zabrana nejednakoga postupanja zbog sindikalnoga članstva ili djelatnosti

Članak 188.

(1) Radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog članstva u sindikatu, a osobito nije dopušteno:

– ugovor o radu s određenim radnikom sklopiti pod uvjetom da on ne stupi u sindikat, odnosno pod uvjetom da istupi iz sindikata,

– raskinuti 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 na smije biti okolnost na kojoj poslodavac temelji odluku o sklapanju ugovora o radu, promjeni poslova koje radnik obavlja, odnosno mjesta rada, stručnom obrazovanju, napredovanju, plaćanju, socijalnim davanjima i prestanku ugovora o radu.

(3) Poslodavac, direktor ili neko drugo tijelo te zastupnik poslodavca, ne smije se koristiti prisilom u korist ili protiv bilo kojega sindikata.

Sindikalni predstavnik i povjerenik

Članak 189.

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

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

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

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

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

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

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

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

Zaštita sindikalnih povjerenika

Članak 190.

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

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

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

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

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

Sindikalna članarina i doprinos solidarnosti

Članak 191.

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

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

5. PRESTANAK DJELOVANJA UDRUGE

Načini prestanka djelovanja udruge

Članak 192.

(1) Udruga prestaje djelovati:

1. ako tako odluči tijelo udruge koje je statutom ovlašteno da odlučuje o prestanku djelovanja udruge,

2. ako je od održavanja sjednice najvišeg tijela udruge proteklo dvostruko duže vrijeme od vremena za koje je statutom određeno da se takva sjednica mora održati,

3. ako se broj članova udruge smanji ispod broja određenog ovim Zakonom za utemeljenje udruge,

4. ako sud zabrani djelovanje udruge.

(2) Odluku o prestanku djelovanja udruge u slučajevima iz točke 2. do 4. stavka 1. ovoga članka, donosi nadležni sud.

(3) Na temelju pravomoćne sudske odluke, tijelo nadležno za vođenje registra brisat će udrugu iz registra.

Zabrana djelovanja udruge

Članak 193.

(1) Djelovanje udruge zabranit će se presudom županijskog suda, nadležnog prema sjedištu udruge, ukoliko je njezina djelatnost protivna Ustavu i zakonu.

(2) Postupak za zabranu djelovanja udruge pokreće se na zahtjev tijela ovlaštenog za registraciju ili ovlaštenoga državnog odvjetnika.

(3) U obrazloženju presude o zabrani djelovanja udruge moraju se označiti djelatnosti zbog kojih je djelovanje udruge zabranjeno.

(4) Presudom kojom zabranjuje djelovanje udruge sud mora odlučiti o imovini udruge, u skladu sa statutom udruge.

(5) Izreka pravomoćne presude o zabrani djelovanja udruge objavit će se u »Narodnim novinama«.

XX. KOLEKTIVNI UGOVORI

Stranke kolektivnog ugovora

Članak 194.

Stranke kolektivnog ugovora mogu biti, na strani poslodavaca, jedan ili više poslodavaca, udruga poslodavaca ili udruga poslodavaca više razine, a na strani radnika, sindikat ili udruga sindikata više razine, koja je spremna i sposobna sredstvima pritiska štiti i promicati interese svojih članova prilikom pregovora o sklapanju kolektivnih ugovora.

Odbor sindikata za kolektivne pregovore

Članak 195.

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

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

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

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

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

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

Predmet kolektivnog ugovora

Članak 196.

(1) Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obveze stranaka koje su sklopile taj ugovor, a može sadržavati i pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnih odnosa, pitanja radničkog vijeća, pitanja socijalnog osiguranja, te druga pitanja iz radnih

odnosa ili u svezi s radnim odnosima.

(2) Pravna pravila sadržana u kolektivnom ugovoru primjenjuju se neposredno i obvezno na sve osobe na koje se, u skladu s odredbama ovoga Zakona, primjenjuje kolektivni ugovor.

(3) Kolektivni ugovor može sadržavati pravila o postupku kolektivnoga pregovaranja, te o sastavu i načinu postupanja tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova.

Doprinos solidarnosti

Članak 197.

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

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

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

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

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

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

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

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

Obveza kolektivnoga pregovaranja

Članak 198.

Osobe koje prema ovom Zakonu mogu biti stranke kolektivnog ugovora, dužne su u dobroj vjeri pregovarati o sklapanju kolektivnog ugovora u svezi s pitanjima koja prema ovom Zakonu mogu biti predmet kolektivnog ugovora.

Osobe koje obvezuje kolektivni ugovor

Članak 199.

(1) Kolektivni ugovor obvezuje sve osobe koje su ga sklopile te sve osobe koje su u vrijeme sklapanja kolektivnog ugovora bile ili su naknadno postale članovi udruge koja je sklopila kolektivni ugovor.

(2) Kolektivni ugovor obvezuje i sve osobe koje su pristupile kolektivnom ugovoru te sve osobe koje su naknadno postale članovi udruge koja je pristupila kolektivnom ugovoru.

Oblik kolektivnog ugovora

Članak 200.

Kolektivni ugovor mora se sklopiti u pisanom obliku.

Dužnost ispunjavanja obveza iz kolektivnog ugovora u dobroj vjeri

Članak 201.

(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.

Naznaka osoba, odnosno područja primjene

Članak 202.

U kolektivnom ugovoru moraju se naznačiti osobe i područje na kojem se on primjenjuje.

Punomoć za pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora

Članak 203.

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

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

(3) Ako je jedna od strana kolektivnog ugovora udruga poslodavaca ili udruga poslodavaca više razine osobe koje ju zastupaju uz pisanu punomoć iz stavka 1. ovoga članka moraju drugoj strani dostaviti popis poslodavaca članova udruge u čije ime pregovaraju, odnosno sklapaju kolektivni ugovor.

Vrijeme sklapanja kolektivnog ugovora

Članak 204.

(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 205.

Ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, nakon isteka roka na koji je sklopljen kolektivni ugovor, u njemu sadržana pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa i dalje se primjenjuju do sklapanja novoga kolektivnog ugovora, kao dio prethodno sklopljenih ugovora o radu.

Otkaz kolektivnog ugovora

Članak 206.

(1) Kolektivni ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme može se otkazati.

(2) Kolektivni ugovor sklopljen na određeno vrijeme može se otkazati samo ako je mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

(3) Kolektivni ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme i kolektivni ugovor sklopljen na određeno vrijeme u kojem je predviđena mogućnost otkazivanja moraju sadržavati uglavke o otkaznim razlozima i rokovima.

(4) Ako se kolektivni ugovor može otkazati a ne sadrži uglavak o otkaznom roku, otkazni rok je tri mjeseca.

(5) Otkaz se mora dostaviti svim strankama kolektivnog ugovora.

(6) Kolektivni ugovor mora sadržavati odredbe o postupku izmjene i obnove.

Utjecaj promjene poslodavca na primjenu kolektivnog ugovora

Članak 207.

U slučajevima iz članka 136. ovoga Zakona, na radnike se do sklapanja novog kolektivnog ugovora, a najduže godinu dana, nastavlja primjenjivati kolektivni ugovor koji se na njih

primjenjivao u vrijeme promjene poslodavca.

Dostava kolektivnog ugovora nadležnom tijelu

Članak 208.

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

(2) Ministarstvu nadležnom za rad dostavlja se kolektivni ugovor ili promjena kolektivnog ugovora u kojem je kao područje primjene navedeno područje Republike Hrvatske ili područje dvije ili više županija, a svi ostali kolektivni ugovori ili njihove promjene dostavljaju se županijskim uredima nadležnim za poslove rada.

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

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

Objava kolektivnog ugovora

Članak 209.

(1) Kolektivni ugovor koji sadrži pravna pravila kojima se uređuju sklapanje, sadržaj i prestanak radnih odnosa te druga pitanja iz radnih odnosa ili u svezi s radnim odnosom, mora se javno objaviti.

(2) Ministar nadležan za rad pravilnikom će propisati način objave kolektivnih ugovora iz stavka 1. ovoga članka.

(3) Propust poslodavca da objavi kolektivni ugovor koji ga obvezuje, ne utječe na izvršenje njegovih obveza iz kolektivnog ugovora iz stavka 1. ovoga članka.

Pristupanje kolektivnom ugovoru

Članak 210.

(1) Kolektivnom ugovoru mogu naknadno pristupiti osobe koje prema odredbama ovoga Zakona mogu biti stranke kolektivnog ugovora.

(2) Izjava o pristupanju kolektivnom ugovoru mora se dostaviti svim strankama koje su sklopile kolektivni ugovor te svim osobama koje su mu naknadno pristupile.

(3) Osobe koje su naknadno pristupile kolektivnom ugovoru imaju jednaka prava i obveze kao i stranke koje su ga sklopile.

Proširenje primjene kolektivnog ugovora

Članak 211.

(1) Ako postoji javni interes ministar nadležan za rad može na prijedlog stranke kolektivnog ugovora proširiti primjenu kolektivnog ugovora na osobe koje nisu sudjelovale u njegovom sklapanju, odnosno nisu mu naknadno pristupile.

(2) Prije donošenja odluke o proširenju važnosti kolektivnog ugovora, ministar nadležan za rad mora zatražiti mišljenje sindikata, udruge poslodavaca ili predstavnika poslodavaca na koje se kolektivni ugovor proširuje.

(3) Odluka o proširenju važnosti kolektivnog ugovora mora se objaviti u »Narodnim

novinama«.

(4) Odluka o proširenju važnosti kolektivnog ugovora može se opozvati na način propisan za njezino donošenje.

Sudska zaštita prava iz kolektivnog ugovora

Članak 212.

Stranka kolektivnog ugovora može tužbom pred nadležnim sudom zahtijevati zaštitu prava iz kolektivnog ugovora.

XXI. ŠTRAJK I RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Štrajk i štrajk solidarnosti

Članak 213.

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

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

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

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

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

Sporovi u kojima je obvezno mirenje

Članak 214.

(1) U slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora ili drugoga sličnoga spora koji može dovesti do štrajka ili drugog oblika industrijske akcije te neisplate plaće odnosno naknade plaće iz članka 213. stavka 1. (kolektivni radni spor), ako stranke spora nisu dogovorile neki drugi način njegovoga mirnog rješavanja, mora se provesti postupak mirenja propisan ovim Zakonom.

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

Lista miritelja

Članak 215.

(1) Pri Gospodarsko-socijalnom vijeću vodi se lista miritelja koju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće.

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

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

Rok za okončanje postupka mirenja

Članak 216.

Ako se stranke u sporu drukčije ne sporazumiju, mirenje predviđeno ovim Zakonom mora se dovršiti u roku pet dana od dana dostave obavijesti o sporu Gospodarsko-socijalnom vijeću ili županijskom uredu nadležnom za poslove rada.

Odluka stranaka i njezini učinci

Članak 217.

- (1) Stranke mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog miritelja.
- (2) Prijedlog kojega prihvate stranke ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

Arbitražno rješavanje spora

Članak 218.

(1) Stranke spora mogu rješavanje kolektivnoga radnog spora sporazumno povjeriti arbitraži.

(2) Imenovanje arbitra ili arbitražnoga vijeća te druga pitanja arbitražnoga postupka, mogu se urediti kolektivnim ugovorom ili sporazumom stranaka sklopljenim nakon nastanka spora.

Pitanje o kojem odlučuje arbitraža

Članak 219.

(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 220.

(1) Ako se radi o sporu o tumačenju ili primjeni zakona, drugoga 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 221.

(1) Poslodavci mogu isključiti radnike s rada samo u odgovoru na već započeti štrajk.

(2) Isključenje s rada ne smije započeti prije isteka 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 utvrđene posebnim propisima na osnovicu koju čini najniža plaća.

(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 222.

(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 na njima moraju raditi za vrijeme štrajka ili isključenja s rada, a s ciljem omogućivanja

obnavljanja rada neposredno nakon završetka štrajka (proizvodno održavajući poslovi), odnosno s ciljem obavljanja poslova koji su prijeko potrebni radi sprječavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja pučanstva (nužni poslovi).

(3) Određivanjem poslova iz stavka 1. ovoga članka ne smije se onemogućiti ili bitno ograničiti pravo na štrajk.

(4) Ako se sindikat i poslodavac ne sporazumiju, u roku od 15 dana od dana dostave sindikatu prijedloga poslodavca, o određivanju poslova iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac ili sindikat mogu u roku od daljnjih 15 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 sporazumijeti o imenovanju predsjednika arbitražnog vijeća, a ta pitanja nisu drukčije uređena kolektivnim ugovorom ili sporazumom stranaka, njega će imenovati predsjednik suda nadležnost kojeg se određuje prema odredbama ovoga Zakona o određivanju nadležnosti u prvom stupnju za zabranu štrajka ili isključenja s rada.

(7) Ako jedna stranka odbija sudjelovati u arbitražnom postupku utvrđivanja poslova koji se ne smiju prekidati, postupak će se provesti bez njezinog sudjelovanja, a odluku o poslovima iz stavka 1. ovoga članka donosi predsjednik arbitražnog vijeća.

(8) Odluku o poslovima iz stavka 1. ovoga članka arbitraža mora donijeti u roku od 15 dana od dana pokretanja arbitražnog postupka.

(9) Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje poslova iz stavka 1. ovoga članka do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

Posljedice organiziranja ili sudjelovanja u štrajku

Članak 223.

(1) Organiziranje ili sudjelovanje u štrajku organiziranom u skladu s odredbama zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata, ne predstavlja povredu ugovora o radu.

(2) Radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku, organiziranom u skladu s odredbama zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata.

(3) Radniku se može otkazati samo ako je organizirao ili sudjelovao u štrajku koji nije organiziran u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilima sindikata ili ako za vrijeme štrajka počini neku drugu tešku povredu ugovora o radu.

(4) Radnik ne smije ni na koji način biti prisiljen sudjelovati u štrajku.

Razmjerno umanjenje plaće i dodataka na plaću

Članak 224.

Radniku koji je sudjelovao u štrajku, plaća i dodaci na plaću, osim doplatka na djecu, mogu se smanjiti razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.

Sudska zabrana nezakonitoga štrajka i naknada štete

Članak 225.

(1) Poslodavac, odnosno udruga poslodavaca može zahtijevati od nadležnog suda da zabrani organiziranje i poduzimanje štrajka protivnog 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 226.

(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 227.

(1) Ako štrajk, odnosno isključenje s rada, obuhvaća područje samo jedne županije, o zabrani štrajka, odnosno isključenja s rada, u prvom stupnju odlučuje nadležni županijski sud u vijeću sastavljenom od tri suca.

(2) Ako štrajk, odnosno isključenje s rada, obuhvaća područje dviju ili više županija, o zabrani štrajka odnosno isključenja s rada u prvom stupnju odlučuje Županijski sud u Zagrebu u vijeću sastavljenom od tri suca.

(3) O žalbi protiv odluke donesene u skladu s odredbama stavka 1. i 2. ovoga članka, odlučuje Vrhovni sud.

(4) Odluka o zahtjevu za zabranu štrajka, odnosno isključenja s rada, mora se u prvom stupnju donijeti u roku od četiri dana od dana podnošenja zahtjeva.

(5) Odluka o žalbi iz stavka 3. ovoga članka mora se donijeti u roku od pet dana od dana dostave prvostupanjskog predmeta.

Štrajk u oružanim snagama, redarstvu, državnoj upravi i javnim službama

Članak 228.

Štrajk u oružanim snagama, redarstvu, državnoj upravi i javnim službama uređuje se posebnim zakonom.

XXII. GOSPODARSKO-SOCIJALNO VIJEĆE

Ovlaštenja Gospodarsko-socijalnoga vijeća

Članak 229.

(1) Radi utvrđivanja i ostvarivanja usklađenih djelatnosti s ciljem zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih prava, odnosno interesa radnika i poslodavaca, vođenja usklađene gospodarske, socijalne i razvojne politike, poticanja sklapanja i primjene kolektivnih ugovora te njihovoga usklađivanja s mjerama gospodarske, socijalne i razvojne politike, može se osnovati Gospodarsko-socijalno vijeće.

(2) Djelatnost Gospodarsko-socijalnog vijeća temelji se na ideji trostrane suradnje Vlade Republike Hrvatske (u daljnjem tekstu: Vlada), sindikata i udruga poslodavaca na rješavanju gospodarskih i socijalnih pitanja i problema.

(3) Gospodarsko-socijalno vijeće:

– prati, izučava i ocjenjuje utjecaj gospodarske politike i mjera gospodarske politike na socijalnu stabilnost i razvoj,

– prati, izučava i ocjenjuje utjecaj socijalne politike i mjera socijalne politike na gospodarsku stabilnost i razvoj,

– izučava i ocjenjuje utjecaj promjena cijena i plaća na gospodarsku stabilnost i razvoj,

– daje obrazloženo mišljenje ministru rada o svim problemima vezanima uz sklapanje i primjenu kolektivnih ugovora,

– predlaže Vladi, poslodavcima i sindikatima, odnosno njihovim udrugama i udrugama više razine, vođenje usklađene politike cijena i plaća,

– utvrđuje listu miritelja,

- utvrđuje listu arbitara, odnosno članova arbitražnoga vijeća,
- donosi pravilnik o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja,
- daje mišljenje o prijedlozima zakona iz područja rada i socijalne sigurnosti,
- promiče ideju trostrane suradnje Vlade, sindikata i udruga poslodavaca na rješavanju gospodarskih i socijalnih pitanja i problema,
- potiče mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova,
- daje mišljenje i prijedloge ministru rada u svezi s drugim pitanjima uređenima ovim Zakonom.

(4) Gospodarsko-socijalno vijeće osniva se sporazumom Vlade, sindikata i udruga poslodavaca.

(5) Sporazumom o osnivanju Gospodarsko-socijalnoga vijeća pobliže se određuju njegova ovlaštenja.

(6) Gospodarsko-socijalno vijeće može osnovati odbore i komisije za pojedina pitanja iz svoga djelokruga.

(7) Gospodarsko-socijalno vijeće donijet će poslovnik kojim će urediti način donošenja odluka iz svojega djelokruga.

(8) Svaki član Gospodarsko-socijalnog vijeća može podnijeti prijedlog za razmatranje pitanja, odnosno za donošenje odluke iz nadležnosti Gospodarsko-socijalnog vijeća.

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

Sastav Gospodarsko-socijalnoga vijeća

Članak 230.

(1) Sporazumom o osnivanju Gospodarsko-socijalnoga vijeća određuje se njegov sastav.

(2) Pri utvrđivanju sastava Gospodarsko-socijalnoga vijeća mora se voditi računa o odgovarajućoj zastupljenosti sindikata i poslodavaca iz gospodarstva i javnih djelatnosti.

XXIII. AGENCIJA ZA PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE

Pojam agencije

Članak 231.

(1) Agencija za privremeno zapošljavanje (u daljnjem tekstu: agencija) je poslodavac, koji na temelju sporazuma o ustupanju radnika, ustupa radnika (u daljnjem tekstu: ustupljeni radnik) drugom poslodavcu (u daljnjem tekstu: korisnik) za obavljanje privremenih poslova.

(2) Agencija može obavljati poslove ustupanja radnika korisnicima samo u zemlji, pod uvjetom da te poslove obavlja kao jedinu djelatnost, da je registrirana prema propisima o trgovačkim društvima i evidentirana pri ministarstvu nadležnom za poslove rada (u daljnjem tekstu: ministarstvo).

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

Sporazum o ustupanju radnika

Članak 232.

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

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

1. broju radnika koji su potrebni korisniku,

2. vremenskom razdoblju na koje se ustupaju radnici,
3. mjestu rada,
4. poslovima koje će radnici obavljati,
5. uvjetima rada koji se odnose na radna mjesta na kojima će 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 radnicima.

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

1. za zamjenu radnika kod korisnika kod kojeg se provodi štrajk,
2. ako je korisnik u prethodnom razdoblju od 6 mjeseci poslovno uvjetovanim otkazom otkazao ugovore o radu radnika koji su radili na poslovima za obavljanje kojih traži ustupanje radnika,
3. za obavljanje poslova iz članka 40. ovoga Zakona,
4. za ustupanje radnika drugoj agenciji,
5. u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom koji obvezuje korisnika.

Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova

Članak 233.

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

(2) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka, osim uglavaka iz članka 17. stavka 1. točke 1. i točke 4. do 7. ovoga Zakona, mora sadržavati i sljedeće uglavke:

1. da se ugovor sklapa radi ustupanja radnika za privremeno obavljanje poslova kod korisnika,
2. naznaku poslova za obavljanje kojih će se radnik ustupati,
3. obveze agencije prema radniku u vrijeme kada je ustupljen korisniku.

(3) U vrijeme kada radnik nije ustupljen korisniku, radnik koji je u radnom odnosu u agenciji ima pravo na naknadu plaće u visini utvrđenoj člankom 93. stavkom 5. ovoga Zakona.

(4) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka koji se sklapa na određeno vrijeme koje je jednako vremenskom razdoblju na koje se radnik ustupa korisniku mora sadržavati uglavke o:

1. strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. očekivanom trajanju ugovora,
3. sjedištu korisnika,
4. mjestu rada,
5. poslovima koje će radnik obavljati,
6. datumu početka i završetka rada,
7. plaći, dodacima na plaću i razdobljima isplate plaće,
8. trajanju redovnoga radnog dana ili tjedna.

(5) Ugovorena plaća ustupljenog radnika ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika zaposlenog kod korisnika na istim poslovima, a ako takvog radnika nema, plaće radnika na sličnim poslovima.

(6) Ako se plaća ne može utvrditi prema stavku 4. ovoga članka, plaća se utvrđuje sporazumom o ustupanju radnika.

Otkaz ugovora o radu za obavljanje privremenih poslova

Članak 234.

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

(2) Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova agencija može ustupljenom radniku izvanredno otkazati ako su razlozi iz članka 114. stavka 1. ovoga Zakona nastali kod korisnika i ako agenciju korisnik o tome pisano obavijesti u roku od osam dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

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

(4) Ustupljeni radnik koji smatra da mu je za vrijeme rada kod korisnika povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa zaštitu povrijeđenog prava ostvaruje kod poslodavca na način utvrđen člankom 133. ovoga Zakona.

Ograničenje vremena ustupanja radnika

Članak 235.

(1) Agencija ne smije ustupati korisniku radnika za obavljanje istih poslova za neprekinuto razdoblje duže od jedne godine.

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

Obveze agencije prema radniku

Članak 236.

(1) Prije upućivanja radnika korisniku agencija je dužna radniku uručiti ugovor o radu iz članka 233. stavka 4., odnosno uputnicu ako s radnikom ima sklopljen ugovor iz članka 233. stavka 2. ovoga Zakona.

(2) Uputnica iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati podatke iz članka 233. stavka 4. točke 3. do 8. ovoga Zakona.

(3) Prije upućivanja radnika korisniku agencija je dužna upoznati radnika sa svim rizicima obavljanja posla kod korisnika koji se odnose na zdravlje i zaštitu na radu i u tu svrhu dužna je radnika osposobiti prema propisima o zaštiti na radu, osim ako sporazumom o ustupanju radnika nije ugovoreno da te obveze izvrši korisnik.

(4) Agencija je dužna radnika usavršavati i upoznavati s novim tehnologijama rada za obavljanje poslova za koje je ugovoreno da će se radnik ustupati osim ako sporazumom o ustupanju tu obvezu nije preuzeo korisnik.

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

Obveze korisnika

Članak 237.

(1) Korisnik se u odnosu na ustupljenog radnika smatra poslodavcem u smislu obveza primjene odredaba ovog i drugih zakona i propisa kojima su uređeni zaštita zdravlja, zaštita na radu i posebna zaštita određenih grupa radnika.

(2) Korisnik je dužan najmanje jednom godišnje obavijestiti radničko vijeće o broju i razlozima uzimanja na rad ustupljenih radnika.

Naknada štete

Članak 238.

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

(2) Za štetu koju ustupljeni radnik na radu ili u svezi s radom uzrokuje korisniku odgovara

agencija po općim propisima obveznoga prava.

(3) Ako ustupljeni radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom kod korisnika naknadu štete može potraživati od agencije ili korisnika u skladu s odredbom članka 109. ovoga Zakona.

Evidencija

Članak 239.

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

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

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

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

(5) Potvrdu iz stavka 3. ovoga članka ministarstvo izdaje u tri istovjetna primjerka od kojih se jedan dostavlja Državnom inspektoratu.

XXIV. NADZOR NAD PRIMJENOM PROPISA O RADU

Nadzor

Članak 240.

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

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

Ovlaštenja inspekcije rada

Članak 241.

(1) U provođenju nadzora inspektor rada ima ovlaštenja utvrđena zakonom ili na temelju zakona donesenim propisom.

(2) Radnik, radničko vijeće, sindikat te poslodavac mogu zahtijevati od inspektora rada provođenje inspekcijskoga nadzora.

XXV. POSEBNE ODREDBE

1. RADNA KNJIŽICA

Radna knjižica

Članak 242.

(1) Radnik ima radnu knjižicu, koja je javna isprava.

(2) Ministar nadležan za rad pravilnikom će urediti sadržaj, postupak izdavanja, način upisivanja podataka, postupak zamjene i izdavanja novih radnih knjižica, način vođenja registra izdatih radnih knjižica, oblik i način izrade te prodaje radnih knjižica.

Postupanje poslodavca s radnom knjižicom

Članak 243.

(1) Na dan otpočinjanja rada, radnik predaje radnu knjižicu poslodavcu.

(2) O preuzimanju radne knjižice u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac izdaje radniku pisanu potvrdu.

(3) Na dan prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku vratiti radnu knjižicu.

(4) Na pisani zahtjev radnika, poslodavac je dužan i prije prestanka ugovora o radu predati radniku radnu knjižicu.

(5) Poslodavac koji nakon prestanka ugovora o radu nije u mogućnosti radniku vratiti radnu knjižicu, dužan je dostaviti radnu knjižicu uredu državne uprave u županiji nadležnom za poslove rada, prema mjestu prebivališta radnika, a ako je prebivalište radnika nepoznato, onda uredu državne uprave u županiji nadležnom za poslove rada prema mjestu izdavanja radne knjižice.

2. POSEBNE ODREDBE U SVEZI S VOJNOM OBVEZOM

Utjecaj vojne obveze na radni odnos

Članak 244.

(1) Za vrijeme služenja vojnog roka i obavljanja civilne službe (vojna obveza) prava i obveze iz radnog odnosa miruju.

(2) Radnik koji nakon završetka vojne obveze želi nastaviti rad kod istoga poslodavca, dužan je, čim sazna dan kada će mu prestati vojna obveza, a najkasnije u roku mjesec dana od dana prestanka vojne obveze, priopćiti svoju namjeru poslodavcu.

(3) Radnika koji je dao izjavu u smislu stavka 2. ovoga članka, poslodavac je dužan rasporediti na poslove na kojima je radio prije stupanja u vojnu obvezu, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

(4) Ako u slučaju iz stavka 3. ovoga članka poslodavac ne može vratiti radnika na rad, dužan mu je isplatiti naknadu plaće za razdoblje propisanoga ili ugovorenoga otkaznog roka, te ako su za to ispunjeni uvjeti, pripadajuću otpremninu.

(5) Poslodavac je dužan primiti radnika iz stavka 1. ovog članka na rad u roku mjesec dana od dana dostave izjave o namjeri nastavljanja rada kod istoga poslodavca.

(6) Radnik kojega nije moguće vratiti na rad u smislu prethodnih stavaka ovoga članka, ima tijekom godine dana od dana prestanka vojne obveze prednost pri zapošljavanju kod istoga poslodavca.

(7) Vojna obveza nije dopušteni razlog za otkaz ugovora o radu.

(8) Za vrijeme vojne obveze poslodavac ne može redovito otkazati radni odnos.

(9) Ako poslodavac otkáže radni odnos protivno odredbama ovoga članka, radnik ima sva prava koja su ovim Zakonom predviđena za slučaj nedopuštenog otkaza.

3. POSEBNE ODREDBE O ZASTUPNICIMA I DUŽNOSNICIMA

Prava kandidata za zastupnike, članove skupština ili vijeća

Članak 245.

(1) Kandidat za zastupnika u Saboru Republike Hrvatske (u daljnjem tekstu: Sabor) ima, za vrijeme predizborne promidžbe, pravo na neplaćeni dopust u trajanju do najviše petnaest radnih dana.

(2) Kandidat za člana skupštine županije ima za vrijeme predizborne promidžbe, pravo na neplaćeni dopust u trajanju do najviše deset radnih dana.

(3) Kandidat za člana gradskog ili općinskog vijeća ima, za vrijeme predizborne promidžbe, pravo na neplaćeni dopust u trajanju do najviše pet radnih dana.

(4) O korištenju dopusta iz stavka 1. do 3. ovoga članka, radnik mora obavijestiti poslodavaca najmanje 24 sata ranije.

(5) Dopust iz stavka 1. do 3. ovoga članka radnik ne može koristiti u razdobljima kraćim od polovice radnoga dana.

(6) Na zahtjev radnika, umjesto dopusta iz stavka 1. do 3. ovoga članka, radnik može pod istim uvjetima koristiti godišnji odmor, u trajanju na koje ima pravo do prvoga dana glasovanja.

(7) Ako je za stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja neplaćenoga dopusta iz stavka 1. do 3. ovoga članka izjednačuju se s vremenom provedenim na radu i ubrajaju u staž potreban za ostvarivanje određenih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom.

XXVI. KAZNENE ODREDBE

Lakši prekršaji poslodavca

Članak 246.

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

1. ako prije otpočinjanja rada, radniku ne omogući da se upozna s propisima o radnim odnosima, odnosno ako ga ne upozna s organizacijom i zaštitom na radu (članak 9. stavak 2.),

2. ako propise o zaštiti na radu te kolektivni ugovor i pravilnik o radu ne učini na prikladan način dostupnim radnicima (članak 9. stavak 3.),

3. ako u slučaju, koji nije predviđen zakonom ili kolektivnim ugovorom, sklopi ugovor o radu na određeno vrijeme (članak 15. stavci 1. i 2.),

4. ako ugovor o radu pomorca i ribara ne registrira pri županijskom uredu nadležnom za poslove na radu (članak 16. stavak 5.),

5. ako sklopi ugovor o radu koji ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom (članak 17.),

6. ako sklopi ugovor o radu za stalne sezonske poslove koji ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom (članak 18.),

7. ako radniku ne uruči ugovor o radu ili pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu ili primjerak prijave na mirovinsko i zdravstveno osiguranje prije upućivanja na rad u inozemstvu, odnosno ako ugovor ili potvrda ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom (članak 20. stavci 1. i 3.),

8. ako sklopi ugovor o radu u kojem je trajanje probnoga rada ugovoreno u trajanju dužem od zakonom dopuštenoga (članak 31. stavak 2.),

9. ako sklopi ugovor o radu u kojem je ugovoreno trajanje pripravničkoga staža duže od zakonom propisanoga (članak 35.),

10. ako radniku ne izda potvrdu o korištenju godišnjeg odmora (članak 52. stavak 2.).

(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 malodobnog radnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

Teži prekršaji poslodavca

Članak 247.

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

1. ako zaposli malodobnika bez odobrenja njegovoga zakonskog zastupnika (članak 22. stavak 1.),

2. ako sklopi ugovor o radu s radnikom koji ne udovoljava posebnim uvjetima za zasnivanje radnog odnosa, propisanim zakonom ili drugim propisom (članak 25.),

3. ako prilikom sklapanja ugovora o radu od radnika traži podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom (članak 27. stavak 1.),

4. ako prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim osobama osobne podatke radnika, protivno odredbama ovoga Zakona (članak 29.),

5. ako ne imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika ili ako otkrije podatke utvrđene u postupku rješavanja pritužba (članak 30. stavci 5. i 10.),

6. ako s volonterom ne sklopi ugovor u pisanom obliku (članak 37. stavak 5.),

7. ako radniku ne omogući korištenje stanke na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 44.),

8. ako radniku ne omogućiti korištenje dnevnog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 45.),

9. ako radniku ne omogući korištenje tjednog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 46.),

10. ako radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora u dijelovima pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 54.),

11. ako raspored godišnjih odmora ne utvrdi u skladu s odredbama ovoga Zakona (članak 56.),

12. ako radniku ne omogući korištenje plaćenoga dopusta na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 57.),

13. ako traži podatke o trudnoći žene ili uputi drugu osobu da traži takve podatke, osim ako žena osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica (članak 64. stavak 2.),

14. ako posvojitelju djeteta ili osobi kojoj je rješenjem tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi dijete povjereno na čuvanje i odgoj, ne omogući korištenje prava utvrđenih ovim Zakonom, radi zaštite majčinstva i podizanje djece (članak 74. stavak 1.),

15. ako radnika ne rasporedi na poslove na kojima je radio ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 79.),

16. ako radnika ne vrati na poslove na kojima je prethodno radio ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 82.),

17. ako radniku kod kojeg postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je sposoban, a u mogućnosti je radniku osigurati obavljanje takvih poslova za koje je radnik sposoban (članci 84. i 85.)

18. ako bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplati uskratno plaće ili nekog njezinog dijela, odnosno uskratno naknade plaće ili dijela naknade plaće (članak 94. stavak 1.),

19. ako prije isteka roka od šest mjeseci zaposli drugog radnika na poslovima za koje je utvrdio da je prestala potreba za njihovim obavljanjem i ako nije ponudio sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga (članak 113. stavci 7. i 8.),

20. ako ne izradi program zbrinjavanja viška radnika, a po ovom Zakonu dužan je izraditi taj program (članak 126. stavak 1.),

21. ako se pri izradi programa zbrinjavanja viška radnika ne savjetuje s radničkim vijećem i nadležnom službom zapošljavanja (članak 126. stavak 2.),

22. ako u propisanom roku o programu zbrinjavanja viška radnika ne obavijesti radnike i službu zapošljavanja (članak 127. stavci 3. i 4.),

23. ako otkáže radniku prije nego što program zbrinjavanja viška radnika dostavi ovlaštenoj službi zapošljavanja ili prije isteka roka u kojem je ta služba dužna očitovati se o tom programu (članak 127. stavak 5.),

24. ako ne postupi po nalogu službe zapošljavanja o odgodi primjene programa zbrinjavanja viška radnika (članak 127. stavak 6.),

25. ako, onda kad je to dužan, ne donese ili ne objavi pravilnik o radu kojim se uređuju plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod njega (članak 130. stavak 1.),

26. ako pravilnikom o radu ne uredi pitanja za koja je ministar nadležan za rad propisao da se moraju urediti tim pravilnikom (članak 130. stavak 3.),

27. ako pravilnik o radu donese prije nego što je zatražio mišljenje radničkoga vijeća (članak 131. stavak 1.),

28. ako onemogućí radnike u izboru radničkoga vijeća (članak 140.),

29. ako ne obavještava radničko vijeće o pitanjima o kojima ga je dužan obavijestiti (članak 151.),

30. ako se s radničkim vijećem ne savjetuje o pitanjima o kojima se je dužan savjetovati (članak 152.),

31. ako bez suglasnosti radničkog vijeća donese odluku koju može donijeti samo uz suglasnost radničkog vijeća (članak 153. stavak 1.),

32. ako ne osigura uvjete za rad radničkoga vijeća (članak 159.),

33. ako ne omogući imenovanom predstavniku radnika članstvo u nadzornom odboru, odnosno drugom odgovarajućem tijelu trgovačkog društva odnosno ustanove (članak 166.),

34. ako pokuša ostvariti ili ostvari zabranjeni nadzor nad sindikatom ili udrugom sindikata više razine (članak 185. stavak 1.),

35. ako ne obračuna, ne ustegne ili ne uplati sindikalnu članarinu i doprinos solidarnosti (članak 191.),

36. ako u slučaju, kad je on to dužan učiniti, ne dostavi kolektivni ugovor ili promjenu kolektivnog ugovora ministarstvu nadležnom za rad ili županijskom uredu nadležnom za poslove rada (članak 208. stavak 3.),

37. ako kolektivni ugovor ne objavi na propisani način (članak 209. stavci 1. i 2.),

38. ako onda kad je to dužan, odbije sudjelovati u postupku mirenja, predviđenim ovim Zakonom (članak 214.),

39. ako radnika koji je organizirao ili sudjelovao u štrajku, organiziranom u skladu s odredbama zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata stavi u nepovoljniji položaj od drugih radnika (članak 223. stavak 2.),

40. ako sklopi ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova koji ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom (članak 233. stavak 2. i 4.),

41. ako korisniku ustupi radnika za obavljanje istih poslova za neprekinuto razdoblje duže od jedne godine (članak 235.),

42. ako radničko vijeće ne obavijesti o broju i razlozima uzimanja na rad ustupljenih radnika u roku propisanom ovim Zakonom (članak 237. stavak 2.),

43. ako u pravnom prometu ne navodi broj pod kojim je kao agencija upisan u evidenciju ministarstva (članak 239.).

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

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

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

(5) Za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka poslodavcu pravnoj osobi može se izreći novčana

kazna na mjestu izvršenja prekršaja u iznosu od 10.000,00, a poslodavcu fizičkoj osobi i odgovornoj osobi pravne osobe u iznosu od 3.000,00 kuna.

Najteži prekršaji poslodavca

Članak 248.

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

1. ako u slučaju kad ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, prije početka rada ne uruči radniku pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru ili ako radniku ne uruči primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u propisanom roku (članak 16. stavci 3. i 5.),

2. ako sklopi ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada koji ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom ili ga sklopi za poslove za koje ga ne smije sklopiti (članak 19. stavci 1. i 4.),

3. ako o sklopljenom ugovoru o radu na izdvojenim mjestima rada u propisanom roku ne obavijesti tijelo državne uprave nadležno za poslove inspekcije rada (članak 19. stavak 6.),

4. ako zaposli osobu mlađu od petnaest godina života (članak 21. stavak 1.),

5. ako osobi mlađoj od petnaest godina života omogući, bez prethodnog odobrenja inspektora rada, naplatno sudjelovanje u snimanju filmova, pripremanju i izvođenju umjetničkih, scenskih ili drugih sličnih djela, ili joj to omogući na način, u opsegu i na poslovima koji ugrožavaju njezino zdravlje, ćudorednost, školovanje ili razvoj (članak 21. stavak 2.),

6. ako zaposli malodobnika na poslovima koji mogu ugroziti njegovu zdravlje, ćudorednost ili razvoj (članak 23. stavak 1.),

7. ako malodobniku ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 23. stavak 6.),

8. ako u roku koji odredi inspektor rada ne pribavi nalaz i mišljenje o utjecaju poslova na zdravlje i razvoj malodobnoga radnika (članak 24. stavak 2.),

9. ako ne postupi po nalogu inspektora rada kojim se zabranjuje rad malodobnoga radnika na određenim poslovima (članak 25. stavak 4.),

10. ako malodobniku ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 25. stavak 6.),

11. ako sklopi ugovor o radu u kojem je puno radno vrijeme ugovoreno u trajanju dužem od zakonom dopuštenoga (članak 38. stavak 1.),

12. ako od radnika zahtijeva da na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radi duže od skraćenoga radnoga vremena ili da radi prekovremeno (članak 40. stavci 1. i 4.),

13. ako od radnika zahtijeva da radi duže od punoga radnog vremena (prekovremeni rad) veći broj sati od zakonom određenoga najdužeg trajanja takvoga rada (članak 41. stavak 1.),

14. ako ne obavijesti inspektora rada o prekovremenom radu o kojem ga je dužan obavijestiti (članak 41. stavak 2.)

15. ako u roku koji odredi inspektor rada ne pribavi nalaz i mišljenje o utjecaju poslova prekovremenog rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika (članak 41. stavak 3.),

16. ako ne postupi po rješenju inspektora rada kojim se zabranjuje prekovremeni rad što štetno utječe na zdravlje i radnu sposobnost radnika ili koji onemogućuje zapošljavanje nezaposlenih osoba (članak 41. stavak 4.),

17. ako malodobnom radniku naredi prekovremeni rad (članak 41. stavak 5.),

18. ako trudnici, majci s djetetom do tri godine starosti ili samohranom roditelju s djetetom do šest godina starosti, bez njegovoga pisanog pristanka, naredi prekovremeni rad

(članak 41. stavak 6.),

19. ako je preraspodijeljeno radno vrijeme duže od zakonom utvrđenog (članak 43. stavci 4. i 5.),

20. ako malodobnom radniku naredi rad u preraspodijeljenom punom radnom vremenu (članak 43. stavak 7.),

21. ako trudnici, majci s djetetom do tri godine starosti ili samohranom roditelju s djetetom do šest godina starosti, bez njegovoga pisanog pristanka, naredi rad u preraspodijeljenom punom radnom vremenu (članak 43. stavak 8.),

22. ako u slučaju kada preraspodjela radnoga vremena nije predviđena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ne zatraži suglasnost inspektora rada za preraspodjelu (članak 43. stavak 10.),

23. ako radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora u najkraćem trajanju određenom ovim Zakonom (članak 47.),

24. ako s radnikom sklopi sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora (članak 49.),

25. ako radniku ne isplati naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora u visini i na način određen ovim Zakonom (članak 53.),

26. ako protivno odredbama ovoga Zakona ženi zaposlenoj u industriji naredi noćni rad (članak 60. i 61.),

27. ako protivno odredbama ovoga Zakona malodobniku naredi noćni rad (članak 62.),

28. ako zaposli ženu na poslovima na kojima je ženama zabranjen rad (članak 63.),

29. ako zbog trudnoće odbije zaposliti ženu, otkáže joj ugovor o radu ili je, suprotno odredbama ovoga Zakona, premjesti na druge poslove (članak 64. stavak 1.),

30. ako majci ili ocu djeteta ne omogući korištenje roditeljskog dopusta ili rad u skraćenom radnom vremenu pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članci 66. i 67.),

31. ako ocu djeteta čija je majka umrla, napustila dijete ili je zbog bolesti ili drugoga sličnog razloga onemogućena da se brine o djetetu, ne omogući korištenje svih prava koja su ovim Zakonom predviđena radi zaštite majčinstva i podizanja djeteta (članak 69. stavak 1.),

32. ako jednom od roditelja djeteta ne omogući da ne radi dok dijete ne navrší tri godine života, za koje vrijeme mu miruju prava i obveze iz radnog odnosa, te u svezi s radnim odnosom (članak 70.),

33. ako radnici koja rodi mrtvo dijete ili čije dijete umre prije kraja osnovnog, odnosno dodatnog porodnog dopusta, ne omogući korištenje porodnoga dopusta u trajanju propisanom ovim Zakonom (članak 71.),

34. ako jednom od roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju ne omogući korištenje dopusta ili rad u polovici punoga radnog vremena (članak 73. stavci 1., 2. i 3.),

35. ako roditelju djeteta s težim smetnjama u razvoju, koji se koristi pravom na rad u skraćenom radnom vremenu, naredi prekovremeni rad ili mu bez njegove suglasnosti promijeni mjesto rada (članak 73. stavak 7.),

36. ako radniku ne omogući nastavak rada na poslovima na kojima je radio ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 73. stavak 8.),

37. ako posvojitelju djeteta ne omogući korištenje posvojiteljskog dopusta (članak 74. stavci 2. i 3.),

38. ako radnika ne primi na rad nakon prestanka korištenja prava na roditeljski dopust, posvojiteljski dopust ili prava na mirovanje ugovora o radu do treće godine života djeteta ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak

76. stavci 2. i 3.),

39. ako za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnoga dopusta, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno posvojitelja, korištenje posvojiteljskog dopusta i dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju, otkáže trudnici, odnosno osobi koja se koristi nekim od spomenutih prava (članak 77. stavak 1.),

40. ako za vrijeme privremene nesposobnosti za rad otkáže radniku koji je privremeno spriječen za rad zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti (članak 80. stavak 1.),

41. ako radniku prilikom isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine ne uruči obračun plaće iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće (članak 91. stavak 1.),

42. ako radniku ne uruči obračun dugovane, a neisplaćene plaće, naknade plaće ili otpremnine (članak 91. stavak 2.),

43. ako otkaz ne obrazloži ili ako ga ne dostavi radniku (članak 118. stavci 2. i 3.),

44. ako nakon prestanka radnog odnosa radniku ne vrati sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja ili mu ne izda potvrdu o vrsti poslova i trajanju radnog odnosa ili ako u toj potvrdi, osim podataka o vrsti poslova i trajanju radnog odnosa, naznači nešto što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu (članak 129.),

45. ako pisano ne obavijesti radnika o prenošenju njegovog ugovora o radu na novog poslodavca (članak 136. stavak 5.),

46. ako onemogućí ili pokuša onemogućiti inspektora rada u provođenju nadzora (članak 240. stavak 1.),

47. ako ustupi radnika bez sklopljenog sporazuma o ustupanju, ako sklopi sporazum o ustupanju radnika koji ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom ili ga sklopi u slučajevima kada ga ne može sklopiti (članak 232.),

48. ako uputi radnika korisniku bez ugovora o radu, odnosno uputnice ili ako uputnica ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom (članak 236. stavci 1. i 2.),

49. ako radniku odbije vratiti radnu knjižicu kad je to dužan učiniti (članak 243. stavci 3. i 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) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka počinjen u odnosu na malodobnog radnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

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

Prekršaji sindikata i udruga sindikata više razine

Članak 249.

Novčanom kaznom od 5.000,00 do 20.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj sindikat ili udruga sindikata više razine:

1. ako u roku trideset dana od dana nastale promjene ne prijavi promjenu naziva udruge, sjedišta, područja djelovanja, naziva tijela, osoba ovlaštenih za zastupanje, te prestanak djelovanja, odnosno ovlaštenja u pravnom prometu (članak 182. stavak 2.),

2. ako u slučaju, kad je to dužan učiniti, ne dostavi kolektivni ugovor ili promjenu kolektivnog ugovora ministarstvu nadležnom za rad ili županijskom uredu nadležnom za poslove rada (članak 208. stavak 3.),

3. ako kolektivni ugovor ne objavi na propisan način (članak 209. stavci 1. i 2.),

4. ako, onda kad je to dužan, odbije sudjelovati u postupku mirenja, predviđenom ovim

Zakonom (članak 213.),

5. ako ne najavi štrajk (članak 213. stavak 2.),

6. ako započne štrajk prije provođenja postupka mirenja, predviđenog ovim Zakonom, odnosno prije provođenja drugoga postupka mirnoga rješavanja spora o kojem su se stranke sporazumjele (članak 213. stavak 3.),

7. ako u pismu kojim se štrajk najavljuje ne naznači razloge za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka (članak 213. stavak 5.).

Prekršaji udruga poslodavaca i udruga poslodavaca više razine

Članak 250.

Novčanom kaznom od 5.000,00 do 20.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj udruga poslodavaca ili udruga poslodavaca više razine:

1. ako u roku trideset dana od dana nastale promjene ne prijavi promjenu naziva udruge, sjedišta, područja djelovanja, naziva tijela, osoba ovlaštenih za zastupanje, te prestanak djelovanja, odnosno ovlaštenja u pravnom prometu (članak 182. stavak 2.).

2. ako, onda kad je to dužna učiniti, ne dostavi kolektivni ugovor te popis poslodavaca koje obvezuje ugovor ili promjenu kolektivnog ugovora ministarstvu nadležnom za rad ili županijskom uredu nadležnom za poslove rada (članak 208. stavci 3. i 4.),

3. ako kolektivni ugovor ne objavi na propisani način (članak 209. stavci 1. i 2.),

4. ako, onda kad je to dužna, odbije sudjelovati u postupku mirenja, predviđenom ovim Zakonom (članak 213.),

5. ako organizira ili poduzme isključenje s rada koje nije odgovor na već započeti štrajk (članak 221. stavak 1.),

6. ako isključenje s rada započne prije roka propisanog Zakonom (članak 221. stavak 2.),

7. ako isključi s rada radnike u broju većem od dozvoljenog ovim Zakonom (članak 221. stavak 3.),

8. ako isključi radnike s rada protivno odredbama ovoga Zakona (članak 221. stavak 5.),

9. ako za vrijeme isključenja s rada onemogućí radnicima obavljanje poslova koji se ne smiju prekidati (članak 222.).

XXVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 251.

(1) Radnik koji je prije početka primjene Zakona o izmjenama i dopuni Zakona o radu (»Narodne novine«, br. 82/01) otpočeo koristiti pravo na porodni dopust iz članka 58. stavka 4. ili pravo na rad s polovicom radnoga vremena do navršene treće godine djetetova života iz članka 59. stavka 1. Zakona o radu (»Narodne novine«, br. 38/95., 54/95., 65/95. i 17/01.) može nastaviti koristiti to pravo najduže 60 dana od dana početka primjene toga Zakona.

(2) Postupci ostvarivanja i zaštite prava radnika, započeti prije stupanja na snagu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu (»Narodne novine«, br. 114/03.), dovršit će se po odredbama Zakona o radu (»Narodne novine«, br. 38/95., 54/95., 65/95., 17/01. i 82/01.), ako Zakonom određeno pravo nije za radnika povoljnije.

(3) Radnik koji je prije stupanja na snagu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu (»Narodne novine«, br. 114/03.) otpočeo koristiti pravo na porodni dopust iz članka 58. stavka 4. ili pravo na rad s polovicom radnog vremena iz članka 59. stavka 1. Zakona o radu (»Narodne novine«, br. 38/95., 54/95., 65/95., 17/01. i 82/01.) može koristiti pravo na rad s polovicom radnog vremena prema uvjetima utvrđenima člankom 17. toga Zakona.

(4) Radnik koji je do dana početka primjene Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu (»Narodne novine«, br. 30/04.) otpočeo koristiti pravo na rodiljni dopust iz članka 58.

stavka 4. ili pravo na rad s polovicom radnog vremena iz članka 59. stavka 1., odnosno pravo na mirovanje radnog odnosa iz članka 62. Zakona o radu (»Narodne novine«, br. 38/95., 54/95., 65/95., 102/98., 17/01., 82/01., 114/03., 123/03. i 142/03.) može nastaviti koristiti to pravo prema odredbama Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu (»Narodne novine«, br. 30/04.).

(5) Radnik kojem je pravo na rodiljni dopust ili pravo na rad s polovicom radnog vremena, odnosno pravo na mirovanje radnog odnosa isteklo prije dana početka primjene Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu (»Narodne novine«, br. 30/04.), može koristiti pravo iz toga Zakona do navršene treće godine djetetova života.

Članak 252.

(1) Sastav nadzornog odbora, odnosno drugoga odgovarajućeg tijela, uskladit će se s odredbama Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu (»Narodne novine«, br. 114/03.) u roku od godine dana od dana stupanja na snagu toga Zakona.

(2) Predstavnik radnika koji je, u skladu s odredbom članka 158.a Zakona o radu (»Narodne novine«, br. 38/95., 54/95., 65/95., 17/01. i 82/01.), imenovan u nadzorni odbor ostaje član nadzornog odbora za vrijeme za koje je imenovan i nakon stupanja na snagu toga Zakona.

Članak 253.

Postupci izdavanja odobrenja za noćni rad žena i postupci registracije podružnica ili drugih oblika unutarnjeg organiziranja udruga započeti prije stupanja na snagu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu (»Narodne novine«, br. 114/03.) dovršit će se prema propisima koji su važili do dana stupanja na snagu toga Zakona.

Članak 254.

Poslodavci su dužni uskladiti pravilnike o radu s odredbama Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu (»Narodne novine«, br. 114/03.) u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu toga Zakona.

Članak 255.

(1) Gospodarsko-socijalno vijeće će donijeti pravilnik iz članka 187.a stavka 4. Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu (»Narodne novine«, br. 114/03.) u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu toga Zakona.

(2) Ako Gospodarsko-socijalno vijeće nije osnovano, na prijedlog osobe koja prema Zakonu o izmjenama i dopunama Zakona o radu (»Narodne novine«, br. 114/03.) može biti stranka kolektivnog ugovora, pravilnik iz stavka 1. ovoga članka donijet će ministar nadležan za rad u roku tri mjeseca.

Članak 256.

(1) Ministar nadležan za rad donijet će propise za provedbu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu (»Narodne novine«, br. 114/03.), odnosno uskladit će važeće propise za provedbu Zakona o radu (»Narodne novine«, br. 38/95., 54/95., 65/95., 17/01. i 82/01.), s odredbama Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu (»Narodne novine«, br. 114/03.) u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu toga Zakona.

(2) Prije donošenja propisa iz stavka 1. ovoga članka ministar nadležan za rad zatražit će mišljenje sindikata i udruga poslodavaca.

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

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

– Pravilnik o poslovima na kojima se ne smije zaposliti malodobnik i o poslovima na kojima može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti (»Narodne

novine«, br. 50/02.),

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

– Pravilnik o djelatnostima koje se smatraju industrijom (»Narodne novine«, br. 8/96.),

– Pravilnik o poslovima na kojima ne smije raditi žena (»Narodne novine«, br. 44/96.),

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

– Pravilnik o uvjetima i postupku ostvarivanja prava na stanku za dojenje djeteta (»Narodne novine«, br. 103/98.),

– Pravilnik o uvjetima i postupku stjecanja prava na rad u skraćenom radnom vremenu radi njege djeteta kojem je potrebna pojačana briga i njega (»Narodne novine«, br. 64/98.),

– Pravilnik o potvrdi o privremenoj nesposobnosti za rad (»Narodne novine«, br. 11/96.),

– Pravilnik o načinu objave pravilnika o radu (»Narodne novine«, br. 8/96.),

– Pravilnik o provođenju izbora za radničko vijeće (»Narodne novine«, br. 12/02.),

– Pravilnik o registraciji udruga (»Narodne novine«, br. 14/96.),

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

– Pravilnik o radnoj knjižici (»Narodne novine«, br. 14/96.),

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

Članak 257.

(1) Danom stupanja na snagu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu (»Narodne novine«, br. 114/03.) prestaje važiti Zakon o zaštiti građana na privremenom radu u inozemstvu (»Narodne novine«, br. 34/91., 26/03. i 29/94.).

(2) Postupci koji su prema odredbama Zakona iz stavka 1. ovoga članka započeli prije stupanja na snagu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu (»Narodne novine«, br. 114/03.) dovršit će se prema odredbama toga Zakona.
