|  |
| --- |
| **RADNO PRAVO** |
| **SKRIPTA PO PITANJIMA - 2010** |
|  |
| *Skripta je sastavljena po pitanjima za pravosudni ispit za 2010. godinu objavljenima na stranici Legalis. Skripta se temelji na izdvojenim zakonskim odredbama. Skripta NIJE predviđena kao službena literatura za polaganje pravosudnog ispita i autor se odriče svake odgovornosti za eventualni pad na ispitu:). Sretno!* |
|  |
| ***Grga*** |
| **26/07/2010** |
|  |

1. Načela radnog prava  
2. Zabrana diskriminacije  
3. Predmet Zakona o radu  
4. Pojam radnika   
5. Primjena za radnika najposvoljnijeg prava  
6. Dužnost poštivanja propisa u svezi s radnim odnosom, primjena općih propisa obveznog prava  
7. Pojam ugovora o radu (oblik, slični ugovori o radu)  
8. obvezni sadržaj pisanog ug. o radu  
9. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme za stalne sezonske poslove  
10. Ugovor o radu na izdvojenom mjestu  
11. Ugovor o radu u slučaju upućivanja radnika na rad u inozemstvo  
12. Opći i posebni uvijeti zasnivanja radnog odnosa  
13. Poslovna sposobnost maloljetnika  
14. Podjela ugovora o radu  
15. Radno vrijeme  
16. Raspored radnog vremena  
17. Odmori i dopusti  
18. Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja  
19. Zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad  
20. Plaća  
21. Zakonska zabrana utakmice  
**22.**  
23. Naknada štete - odgovornost radnika prema poslodavcu  
24. Naknada štete – odgovornost poslodavca prema radniku  
25. Prestanak ugovora o radu  
26. Redoviti otkaz ugovora o radu  
27. izvanredni otkaz  
28. otkaz s ponudom izmjenjenog ugovora  
29. sudski raskid ugovora o radu  
30. Otpremnina  
31. Osnove traženja sudske zaštite  
32. Sudska zaštita prava iz radnog odnosa  
33. Prenošenje ugovora na novog poslodavca (kada se prava radnika mogu ograničiti)  
34. Sudjelovanje radnika u odlučivanju  
35. Sindikati i udruge poslodavaca  
36. Kolektivni ugovori  
37. Zaštita prava iz kol. ugovora - kol. sporovi  
38. Gospodarsko socijalno vijeće  
39. Štrajk – pretpostavke, ovlaštenici, sporovi u kojima je dopušten  
40. Posljedice sudjelovanja u štrajku  
41. Lockout  
42. Radna knjižica  
43. Agencija za privremeno zapošljavanje  
44. Pravilnik o radu (što se može regulirati)  
45. Državni službenici i namještenici  
46. Načela ponašanja državnih službenika  
47. Povrede službene dužnosti - kazne  
48. Prestanak državne službe  
49. Odgovornost za organiziranje zaštite na radu čl. 13 nadalje  
50. Ostvarivanje prava za vrijeme nezaposlenosti  
51. Rad stranaca u RH (poslovna dozvola, kvota radnih dozvola)  
52. Odlučivanje o pravima, obvezama i odgovornostima državnih službenika

53. Premještaj državnih službenika

54. Ocjenjivanje rada i učinkovitosti državnih službenika

1. **Načela radnog prava[[1]](#footnote-2)**

Načela radnog prava su: pravo na rad, sloboda rada, biranja poziva i zaposlenja pod jednakim uvjetima, pravo na zaradu, pravo na odmor, sloboda ugovaranja, pravo osnivanja sindikata, pravo na štrajk, zabrana diskriminacije, primjena za radnika povoljnijeg prava.

1. **Zabrana diskriminacije**

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima. Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

1. **Predmet Zakona o radu**

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

1. **Pojam radnika**

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

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

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

1. **Primjena za radnika najposvoljnijeg prava**

Poslodavac, radnik i radničko vijeće te sindikati i udruge poslodavaca, mogu ugovoriti uvjete rada koji su za radnika povoljniji od uvjeta određenih ovim ili drugim zakonom. Poslodavac, udruge poslodavaca i sindikati mogu kolektivnim ugovorom ugovoriti uvjete rada nepovoljnije od uvjeta određenih ovim Zakonom, samo ako ih ovaj ili poseban zakon na to izričito ovlašćuje.

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.

**6. Dužnost poštivanja propisa u svezi s radnim odnosom, primjena općih propisa obveznog prava**

U radnom odnosu poslodavac i radnik dužni su pridržavati se odredbi ovoga i drugih zakona, međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom i objavljeni, a koji su na snazi, drugih propisa, kolektivnih ugovora i pravilnika o radu. Prije stupanja radnika na rad poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna s propisima u svezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu. Propisi o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu, kolektivni ugovor i pravilnik o radu moraju se na prikladan način učiniti dostupnima radnicima.

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.

**7. Pojam ugovora o radu (oblik, slični ugovori o radu)**

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. 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 sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako ovim Zakonom nije drukčije određeno. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen ovim Zakonom. Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

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. Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine. Iznimno, ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati duže od tri godine, samo ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom. Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine.

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

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

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.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora. Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan radniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru. Ako poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

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

Ugovor o radu pomorca i radnika na pomorskim ribarskim plovilima mora se registrirati pri uredu državne uprave u županiji, odnosno uredu Grada Zagreba nadležnom za poslove rada.

**8. Obvezni sadržaj pisanog ug. o radu**

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, mora sadržavati sve bitne uglavke, a najmanje o:

1) strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,

2) mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,

3) nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,

4) danu početka rada,

5) očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,

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

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

8) osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,

9) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto uglavaka točke 6., 7., 8. i 9., može se u ugovoru, odnosno potvrdi, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.

**9. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme za stalne sezonske poslove**

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

U slučaju sklapanja ovog ugovora, obveznik prijave na produženo mirovinsko osiguranje, obveznik doprinosa te obveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa je poslodavac.

Osim obveznih sastojaka ugovora o radu, ovaj ugovor mora sadržavati i dodatne uglavke o:

1) uvjetima i vremenu za koje će poslodavac uplaćivati doprinos za produženo mirovinsko osiguranje,

2) roku u kojem je poslodavac dužan radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova u narednoj sezoni,

3) roku u kojem se radnik dužan izjasniti o ponudi iz, a koji ne može biti kraći od osam dana.

Ako radnik neopravdano odbije ponudu za sklapanje ovog ugovora o radu, poslodavac ima pravo od radnika tražiti povrat sredstava za uplaćene doprinose.

**10. Ugovor o radu na izdvojenom mjestu**

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, mora sadržavati i dodatne uglavke o:

1) dnevnom, tjednom ili mjesečnom vremenu obvezne nazočnosti radnika na mjestu rada,

2) rokovima, vremenu i načinu nadzora rada i kvalitete obavljanja poslova radnika,

3) strojevima, alatima i opremi za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati,

4) uporabi vlastitih strojeva, alata i druge opreme radnika i naknadi troškova u svezi s time,

5) naknadi drugih troškova radniku vezanih uz obavljanje poslova,

6) načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika.

Plaća radnika s kojim poslodavac sklopi ovaj ugovor ovoga članka ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostorijama toga poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima. Ovaj ugovor ne može se sklopiti za obavljanje poslova na kojima nije moguće radnika zaštiti od negativnih utjecaja, te drugih poslova za koje je to utvrđeno ovim ili drugim zakonom. 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.

O svakom sklopljenom ugovoru poslodavac je dužan obavijestiti tijelo državne uprave nadležno za poslove inspekcije rada u roku od petnaest dana od dana sklapanja ugovora.

Odredbe ovoga Zakona o rasporedu radnog vremena, skraćenom radnom vremenu, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci, primjenjuju se i na ovaj ugovor, ako to nije drukčije uređeno posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu.

Količina i rokovi za izvršenje poslova koji se obavljaju na temelju ovog ugovora ne smiju onemogućiti radniku korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor.

**11. Ugovor o radu u slučaju upućivanja radnika na rad u inozemstvo**

Ako se radnik privremeno upućuje na rad u inozemstvo, pisani ugovor o radu ili pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu prije odlaska u inozemstvo mora sadržavati i dodatne uglavke o:

1) trajanju rada u inozemstvu,

2) rasporedu radnog vremena,

3) neradnim danima i blagdanima u koje radnik ima pravo ne raditi uz naknadu plaće,

4) novčanoj jedinici u kojoj će se isplaćivati plaća,

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

6) uvjetima vraćanja u zemlju.

Primjerak ugovora, ili potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, te primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje poslodavac je dužan radniku predati prije upućivanja na rad.

**12. Opći i posebni uvijeti zasnivanja radnog odnosa**

Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti. Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s petnaest i starijeg od petnaest godina za sklapanje određenog ugovora o radu, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje toga ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u svezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u svezi s tim ugovorom. Od ovog ovlaštenja izuzeti su pravni poslovi za poduzimanje kojih zakonskom zastupniku treba odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi

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

**13. Poslovna sposobnost maloljetnika**

Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s petnaest i starijeg od petnaest godina za sklapanje određenog ugovora o radu, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje toga ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u svezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u svezi s tim ugovorom. Od ovog ovlaštenja izuzeti su pravni poslovi za poduzimanje kojih zakonskom zastupniku treba odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi. U slučaju spora između zakonskih zastupnika ili između jednog ili više zakonskih zastupnika i maloljetnika, o davanju ovlaštenja za sklapanje ugovora o radu odlučuje tijelo nadležno za poslove socijalne skrbi, vodeći računa o interesima maloljetnika. Zakonski zastupnik može povući ili ograničiti ovlaštenje, odnosno u ime maloljetnika raskinuti radni odnos.

Skrbnik može ovlaštenje dati maloljetniku samo na temelju prethodnog odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

Ovlaštenje mora se dati u pisanom obliku.

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

**14. Podjela ugovora o radu**

- Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

- Ugovor o radu na određeno vrijeme

- Ugovor o radu za stalne sezonske poslove

- Ugovor o radu na izdvojenom radnom mjestu

- Ugovor o radu radnika koji se upućuje u inozemstvo

- Ugovor o radu pomorca i radnika na pomorskim ribarskim plovilima

**15. Radno vrijeme**

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac. Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome da li ih obavlja u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

- puno i nepuno radno vrijeme

Ugovor o radu može se sklopiti za puno ili nepuno radno vrijeme. Puno radno vrijeme ne smije biti duže od četrdeset sati tjedno. Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu, nije određeno radno vrijeme, smatra se da je puno radno vrijeme četrdeset sati tjedno.

Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena. Radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena. Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima. 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. Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanjem ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanjem ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoje mogućnosti za takvu vrstu rada.

- skraćeno radno vrijeme

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

Radnik koji radi na ovim poslovima ne smije na takvim poslovima raditi duže od radnog vremena utvrđenog posebnim propisom za te djelatnosti, niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca. Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu se može odrediti da radnik koji na ovim poslovima ne radi u punom radnom vremenu, dio radnoga vremena, najduže do punog radnog vremena, radi na nekim drugim poslovima, koji nemaju narav poslova sa štetnim utjecajem.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme izjednačuje se s punim radnim vremenom.

- prekovremeni rad

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik na zahtjev poslodavca mora raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad), ali najviše do osam sati tjedno. Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od trideset dva sata mjesečno niti duže od sto osamdeset sati godišnje. Ako prekovremeni rad određenog radnika traje duže od **četiri tjedna neprekidno** ili **više od dvanaest tjedana tijekom kalendarske godine**, odnosno **ako prekovremeni rad svih radnika određenog poslodavca prelazi deset posto ukupnoga radnog vremena u određenom mjesecu**, o prekovremenom radu mora se obavijestiti inspektor rada u roku od osam dana od dana nastupa neke od navedenih okolnosti. Ako inspektor rada posumnja da prekovremeni rad štetno utječe na zdravlje, radnu sposobnost i sigurnost radnika, odredit će rok u kojem poslodavac o tome mora pribaviti nalaz i mišljenje liječnika ovlaštenog posebnim propisom.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

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

**16. Raspored radnog vremena**

Ako dnevni i tjedni raspored radnog vremena nije određen propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom. Poslodavac mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

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

U ovom slučaju, radnik može raditi najviše četrdeset osam sati tjedno.

Ako je istekom ovog razdoblja, prosječno tjedno radno vrijeme bilo duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena, rad duži od punog, odnosno nepunog radnog vremena smatra se prekovremenim radom.

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

- Preraspodjela radnog vremena

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

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

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno. Iznimno, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

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

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

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

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

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

- Noćni rad

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

Za maloljetnike zaposlene u industriji, rad u vremenu između devetnaest sati uvečer i sedam sati ujutro idućega dana, smatra se noćnim radom. Za maloljetnike zaposlene izvan industrije, rad u vremenu između dvadeset sati uvečer i šest sati ujutro idućega dana, smatra se noćnim radom.

Noćni radnik je radnik, koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom jednog dana radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom kalendarske godine radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnoga rada. Noćni rad radnika ne smije trajati duže od osam sati.

Poslodavac ne smije odrediti noćni rad trudnici, osim ako trudnica takav rad zatraži i ako je ovlašteni liječnik ocijenio da noćni rad ne ugrožava njezin život ili zdravlje, kao i život ili zdravlje djeteta.

Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, a punoljetni radnici nisu dostupni, u kojem slučaju isti ne može, u razdoblju od dvadeset četiri sata, trajati duže od osam sati, niti maloljetnik smije raditi u razdoblju od ponoći do četiri sata ujutro. U slučaju ovog noćnog rada, poslodavac je dužan osigurati da se isti obavlja pod nadzorom punoljetne osobe.

- Rad u smjenama

Rad u smjenama je organizacija rada kod poslodavca prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući izmjenu smjena. Smjenski radnik je radnik koji, kod poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

Ako se zdravstvenim pregledom utvrdi da noćni radnik zbog noćnog rada ima zdravstvenih problema, poslodavac mu je dužan rasporedom radnog vremena osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada. Ako poslodavac radniku ne može osigurati obavljanje poslova izvan noćnoga rada, dužan mu je ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova izvan noćnoga rada za koje je sposoban, a koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

**17. Odmori i dopusti**

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno. Maloljetni radnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno. Vrijeme stanke ubraja se u radno vrijeme.

Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenje ovoga odmora.

- Dnevni odmor

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno. Iznimno, punoljetni radnik koji radi na sezonskim poslovima ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje deset sati neprekidno, pod uvjetom da se tom radniku u svakom razdoblju od osam dana osigura zamjenski dnevni odmor, u trajanju jednakom propuštenim satima odmora.

- Tjedni odmor

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor. Maloljetni radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati. Dnevni odmor koristi se nedjeljom ili u dan koji joj prethodi ili slijedi. Ako radnik ne može koristiti odmor na ovaj način, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati korištenje odmora u razdoblju određenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu, koje ne može biti duže od dva tjedna.

Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ne mogu iskoristiti odmor zbog objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, uz koji se ne pribraja dnevni odmor

.

- Godišnji odmor

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna. Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

Trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćega propisanog te broj radnih dana koji se uračunavanju u godišnji odmor radnika, utvrđuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Blagdani i neradni dani određeni zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora. Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

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

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 neprekidnog rada. Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, određenog na način propisan ovim Zakonom, za svakih navršenih mjesec dana rada, u slučaju:

1) ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka, nije stekao pravo na godišnji odmor,

2) ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnoga

3) ako radni odnos prestane prije 1. srpnja.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

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 sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad. U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora. Naknada se određuje, razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela, osim ako se s poslodavcem drukčije ne dogovori. Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna. Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

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

Raspored korištenja godišnjeg odmora

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

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

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

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u trajanju od sedam dana godišnje, ako drugačije nije određeno kolektivnim ugovorom, za važne osobne potrebe, a osobito u svezi sa sklapanjem braka, porodom supruge, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji. Članom uže obitelji smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

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

Glede stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Radnici – dobrovoljni darivatelji krvi ostvaruju pravo na jedan slobodan dan s naslova dobrovoljnog darivanja krvi (moš' mislit), a ostvaruju ga u tijeku kalendarske godine sukladno radnim obvezama.

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

**18. Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja**

Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu niti joj otkazati ugovor o radu zbog njezine trudnoće, niti joj smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu, osim ako bi se tim ugovorom ponudilo primjereno radno mjesto umjesto radnog mjesta koje može naškoditi zdravlju trudnice ili djeteta ili na njeno traženje.

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.

Poslodavac može trudnici, odnosno ženi koja doji dijete, na njezin prijedlog, ponuditi sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Ako trudnica ili dojilja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, poslodavac joj je dužan ponuditi sklapanje sporazuma kojim će se odrediti obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a koji će za određeno vrijeme zamijeniti odgovarajuće uglavke ugovora o radu. U sporu između poslodavca i radnice samo je ovlašteni liječnik nadležan ocijeniti da li su drugi poslovi odgovarajući. Ako poslodavac nije u mogućnosti postupiti na ovaj način, radnica ima pravo na dopust uz naknadu plaće sukladno posebnom propisu. Ovaj sporazum ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

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

Radnik koji tijekom korištenja prava na rodiljne i roditeljske vremenske potpore sukladno posebnom zakonu, namjerava mijenjati način korištenja tog prava ili namjerava ponovno uspostaviti neiskorišteno pripadajuće pravo, dužan je o tome obavijestiti poslodavca sukladno posebnom zakonu. Poslodavac je dužan, sukladno posebnom zakonu, na ovu pisanu obavijest, izdati pisanu izjavu o svojoj suglasnosti o iskazanoj radnikovoj namjeri, a u slučaju izvanrednog povećanja opsega rada, više sile i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, svojom izjavom može iskazati neprihvaćanje takve radnikove namjere. Ako poslodavac ne izda pisanu izjavu u roku od 15 dana, smatra se da je suglasan s iskazanom namjerom radnika o korištenju ovih prava. Ako poslodavac izjavom ne prihvati namjeru radnika za korištenje prava, radnik može odustati od najave korištenja tih prava.

Za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od spomenutih prava. Otkaz je ništetan ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje ovih okolnosti, ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju okolnosti te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela. Ove okolnosti ne sprječavaju prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme, istekom vremena za koje je sklopljen taj ugovor.

Radnik koji koristi pravo na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta sukladno posebnom propisu, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom. Na ovaj način ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije onoga dana kojeg se radnik dužan vratiti na rad. Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Nakon proteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta sukladno posebnom propisu, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava. Ako radnik prestane koristiti pravo iz ovoga članka, poslodavac ga je dužan vratiti na poslove na kojima je radio prije korištenja prava u roku od mjesec dana od dana kada ga je radnik obavijestio o prestanku korištenja tih prava.

**19. Zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad**

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti te je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka poslodavac ne može otkazati ugovor o radu u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka. Ova zabrana ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenoga na određeno vrijeme.

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

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, ovlašteni specijalist medicine rada, odnosno ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju. Ako zbog opravdanoga razloga radnik nije mogao ispuniti ovu obvezu, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Ako ovlašteno tijelo utvrdi da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje tog tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu u pisanom obliku za obavljanje poslova za koje je on sposoban, koji što je više moguće moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio. Radi osiguranja takvih poslova poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da radniku osigura odgovarajuće poslove.

Poslodavac može otkazati radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća. Radničko vijeće će dati poslodavcu suglasnost na otkaz ugovora o radu, ako poslodavac dokaže da je poduzeo sve što je u njegovoj moći da radniku 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. Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz, odnosno ako isto nije utemeljeno i ne postoji sindikalni povjerenik koji ima sva prava i obveze radničkog vijeća, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka. Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao. Radnik koji je neopravdano odbio izmjenjeni ugovor o radu kojim su mu ponuđeni primjereni poslovi nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

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

**20. Plaća**

Poslodavac kojega obvezuje kolektivni ugovor ne smije radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu manjem od iznosa određenoga kolektivnim ugovorom. Ako osnove i mjerila za isplatu plaće nisu uređeni kolektivnim ugovorom, poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika, dužan ih je utvrditi pravilnikom o radu. Ako plaća nije određena na jedan od ovih načina, a ugovor o radu ne sadrži dovoljno podataka na temelju kojih bi se ona mogla odrediti, poslodavac je dužan isplatiti radniku primjerenu plaću. Pod primjerenom plaćom smatra se plaća koja se redovito isplaćuje za jednaki rad, a ako takvu plaću nije moguće utvrditi, onda plaća koju odredi sud prema okolnostima slučaja.

Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću ženi i muškarcu za jednaki rad i rad jednake vrijednosti. Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada u novcu. Ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, plaća i naknada plaće se za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu.

Poslodavac je dužan, najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni. Poslodavac koji na dan dospjelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti. Obračuni su ovršne isprave.

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.

Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, radnik ima pravo na naknadu plaće. 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. Radnik koji odbije raditi jer nisu provedene propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće, u visini kao da je radio, za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom isplate plaće ili nekoga njezinog dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće. Radnik ne može ovu suglasnost dati prije nastanka potraživanja. Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno ustegnuti sukladno posebnom zakonu.

**21. Zakonska zabrana utakmice**

Radnik ne smije bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac (zakonska zabrana natjecanja). Ako radnik postupi protivno zabrani, 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. Pravo poslodavca prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla. 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. Poslodavac može odobrenje opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s poslodavcem te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s poslodavcem (ugovorna zabrana natjecanja). Ugovor ne smije se zaključiti za razdoblje duže od dvije godine od dana prestanka radnog odnosa i može biti sastavni dio ugovora o radu. Ovaj ugovor mora se sklopiti u pisanom obliku. 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. Ugovor iz stavka 1. ovoga članka je ništetan ako ga sklopi maloljetni radnik ili radnik koji u vrijeme sklapanja toga ugovora prima plaću manju od prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

Ako ovim Zakonom za određeni slučaj nije drukčije određeno, ugovorna zabrana natjecanja 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.

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

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

Poslodavac se može osloboditi obveze plaćanja naknade plaće, ako pisano obavijesti radnika da odustaje od ugovorne zabrane natjecanja. Odustanak od ugovorne zabrane natjecanja oslobađa poslodavca obveze plaćanja naknade nakon što su prošla tri mjeseca od dana dostave radniku izjave o odustanku.

Ako je za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja 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. Ugovorna kazna može se ugovoriti i za slučaj da poslodavac ne preuzme obvezu isplate naknade plaće za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja.

**22.???**

**23. Naknada štete - odgovornost radnika prema poslodavcu**

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi. Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao. 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. Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Ako bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove, može se unaprijed za određene štetne radnje predvidjeti iznos naknade štete. Štetne radnje i naknade mogu se predvidjeti kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu. Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom veća od utvrđenog iznosa naknade, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

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.

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

**24. Naknada štete – odgovornost poslodavca prema radniku**

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava. Pravo na naknadu štete odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

**25. Prestanak ugovora o radu**

Ugovor o radu prestaje:

1) smrću radnika,

2) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,

3) kada radnik navrši šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,

4) sporazumom radnika i poslodavca,

5) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,

6) otkazom,

7) odlukom nadležnog suda.

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

**26. Redoviti otkaz ugovora o radu**

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

1) ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),

2) ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz), ili

3) ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima. Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti, invalidnosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika. 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.Ove odredbe ne primjenjuju se na otkaz ako poslodavac zapošljava manje od dvadeset radnika.

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

Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika. Ako u ovom roku nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

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

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

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

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

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

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

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

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

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

Otkazni rok radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova.

Ako radnik na zahtjev poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka. Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja. Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za radnika nego za poslodavca, za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu. Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

**27. Izvanredni otkaz**

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 neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć. Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji. Stranka ugovora o radu koja izvanredno otkaže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

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

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.

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

**28. Otkaz s ponudom izmjenjenog ugovora**

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

Ako u slučaju radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora. O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.

Rok za zaštitu prava iz ovoga Zakona teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

**29. Sudski raskid ugovora o radu**

Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten, a radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na zahtjev radnika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu naknadu štete u iznosu najmanje tri, a najviše osamnaest prosječnih mjesečnih plaća toga radnika isplaćenih u prethodna tri mjeseca, ovisno o trajanju radnoga odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete radnika. Odluku 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. Poslodavac i radnik mogu zahtjev za prestanak ugovora o radu podnijeti do okončanja glavne rasprave pred sudom prvog stupnja.

**30. Otpremnina**

Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem. Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca. Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

**31. Osnove traženja sudske zaštite**

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava. Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

**32. Sudska zaštita prava iz radnog odnosa**

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava. Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa. Iznimno, zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnog zahtjeva, u roku od petnaest dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zatražiti radnik koji ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, radnik koji je na temelju ugovora o radu upućen na rad u inozemstvo i radnik na kojeg se ne primjenjuje niti jedan kolektivni ugovor.

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. Ove odredbe ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije određeno, nadležan sud u smislu odredbi ovoga Zakona je sud nadležan za radne sporove. U slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja leži na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor, ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije uređeno.

**33. Prenošenje ugovora na novog poslodavca (kada se prava radnika mogu ograničiti)**

Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog poslodavca prenese poduzeće, dio poduzeća, gospodarska djelatnost ili dio gospodarske djelatnosti, a koji zadržava svoju gospodarsku cjelovitost, na novog se poslodavca prenose svi ugovori o radu radnika koji rade u poduzeću ili dijelu poduzeća koji je predmet prenošenja, odnosno koji su vezani za obavljanje gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti koja je predmet prenošenja. Radnik čiji je ugovor o radu prenesen, zadržava sva prava iz radnog odnosa koja je stekao do dana prenošenja ugovora o radu. Poslodavac na kojeg se prenose ugovori o radu preuzima s danom prenošenja u neizmijenjenom obliku i opsegu sva prava i obveze iz prenesenog ugovora o radu.

Poslodavac je dužan o prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti na novog poslodavca, pravodobno, prije dana prijenosa pisano obavijestiti radničko vijeće i sve radnike koji su prijenosom obuhvaćeni.

Ugovori o radu prenose se na novog poslodavca s danom nastupa pravnih posljedica, u skladu s propisima koji reguliraju pravni posao na temelju kojega se vrši prijenos poduzeća, dijela poduzeća, obavljanja gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti. Ako se prijenos poduzeća, dijela poduzeća, obavljanja gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti obavlja u sklopu stečajnog postupka ili postupka sanacije, prava koja se prenose na novog poslodavca mogu se umanjiti u skladu s posebnim propisom, sklopljenim kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca.

Ako je u poduzeću, dijelu poduzeća, gospodarskoj djelatnosti ili dijelu gospodarske djelatnosti koje je preneseno i koje je zadržalo svoju samostalnost utemeljeno radničko vijeće, ono nastavlja s radom, a najduže do isteka mandata na koje je izabrano. Ako poduzeće, dio poduzeća, gospodarska djelatnost ili dio gospodarske djelatnosti koje je preneseno ne zadržava svoju samostalnost i nastavak rada radničkog vijeća nije moguć, radnici čiji se ugovori prenose zadržavaju pravo na zastupljenost sve dok se ne stvore uvjeti za izbor novog radničkog vijeća, odnosno do isteka mandata njihovog dotadašnjeg predstavnika.

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

Ako se poduzeće, dio poduzeća, gospodarska djelatnost ili dio gospodarske djelatnosti prenosi na novog poslodavca, novi poslodavac solidarno s poslodavcem koji prenosi poduzeće, dio poduzeća, obavljanje gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti odgovara za obveze prema radnicima nastale do dana prenošenja poduzeća, dijela poduzeća, obavljanja gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti.

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

**34. Sudjelovanje radnika u odlučivanju**

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

1. RADNIČKO VIJEĆE

Radnici imaju pravo na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem izabrati jednog ili više svojih predstavnika koji će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa. Postupak utemeljenja radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje deset posto radnika zaposlenih kod određenog poslodavca.

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

1) do sedamdeset pet radnika, jedan predstavnik,

2) od sedamdeset šest do dvjesto pedeset radnika, tri predstavnika,

3) od dvjesto pedeset jedan do petsto radnika, pet predstavnika,

4) od petsto jedan do sedamsto pedeset radnika, sedam predstavnika,

5) od sedamsto pedeset jedan do tisuću radnika, devet predstavnika.

Za svakih sljedećih započetih tisuću radnika, povećava se broj članova radničkog vijeća za dva.

Ako je poslovanje poslodavca organizirano u više organizacijskih jedinica, može se organizirati više radničkih vijeća koja omogućuju odgovarajuće sudjelovanje radnika u odlučivanju. U tom slučaju organizira se Glavno radničko vijeće sastavljeno od predstavnika radničkih vijeća organizacijskih jedinica. Sporazumom između poslodavca i radničkih vijeća uređuje se sastav, ovlaštenja i druga pitanja važna za rad Glavnog radničkog vijeća. Radničko vijeće se bira na izborno razdoblje od tri godine. Izbori se redovito održavaju u ožujku. Pravo birati i biti birani imaju svi radnici zaposleni kod određenoga poslodavca.

Radničko vijeće štiti i promiče interese radnika zaposlenih kod određenog poslodavca, savjetovanjem, suodlučivanjem ili pregovorima s poslodavcem ili od njega opunomoćenom osobom, o pitanjima važnima za položaj radnika. Radničko vijeće pazi na poštivanje ovoga Zakona, pravilnika o radu, kolektivnih ugovora te drugih propisa. Radničko vijeće pazi da li poslodavac uredno i točno ispunjava obveze glede obračunavanja i uplaćivanja doprinosa sukladno posebnom propisu, te u tu svrhu ima pravo uvida u odgovarajuću dokumentaciju. 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. Poslodavac je dužan najmanje svaka tri mjeseca obavijestiti radničko vijeće o:

1) stanju, rezultatima poslovanja te organizaciji rada,

2) očekivanom razvoju poslovnih aktivnosti i njihovom utjecaju na gospodarski i socijalni položaj radnika,

3) kretanju i promjenama u plaćama,

4) obimu i razlozima uvođenja prekovremenog rada,

5) broju i vrsti radnika koji su kod njega zaposleni, strukturi zaposlenosti te razvoju i politici zapošljavanja,

6) zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu i mjerama za poboljšanje uvjeta rada,

7) drugim pitanjima osobito važnim za gospodarski i socijalni položaj radnika.

Prije donošenja odluke važne za položaj radnika, poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem o namjeravanoj odluci te mora radničkom vijeću dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezinog utjecaja na položaj radnika. Važnim odlukama smatraju se osobito odluke o:

1) donošenju pravilnika o radu,

2) planu te razvoju i politici zapošljavanja, premještaju i otkazu,

3) očekivanim pravnim, gospodarskim i socijalnim posljedicama koje za radnike mogu proizaći u slučajevima iz članka 133. ovoga Zakona,

4) mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,

5) uvođenju nove tehnologije te promjena u organizaciji i načinu rada,

6) planu godišnjih odmora,

7) rasporedu radnog vremena,

8) noćnom radu,

9) naknadama za izume i tehničko unapređenje,

10) donošenju programa zbrinjavanja viška radnika te sve druge odluke za koje je ovim Zakonom ili kolektivnim ugovorom propisano sudjelovanje radničkog vijeća u njihovu donošenju,

11) prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti, kao i ugovora o radu radnika na novog poslodavca, te o utjecaju takvog prijenosa na radnike koji su prijenosom obuhvaćeni.

Ako sporazumom poslodavca s radničkim vijećem nije drukčije određeno, radničko vijeće je dužno u roku od osam dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku od pet dana, dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci poslodavcu. Ako se radničko vijeće u roku ne očituje o namjeravanoj odluci, smatra se da nema primjedbi i prijedloga.

Odluka poslodavca donesena protivno odredbama ovoga Zakona o obvezi savjetovanja s radničkim vijećem ništetna je.

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

1) otkazu članu radničkog vijeća,

2) otkazu kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran te članu izbornog odbora, u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenja izbornih rezultata,

3) otkazu radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, otkazu radniku osobi s invaliditetom,

4) otkazu radniku starijem od šezdeset godina,

5) otkazu predstavniku radnika u organu poslodavca,

6) uvrštavanju osoba iz članka 71. stavka 1. ovoga Zakona u program zbrinjavanja viška radnika,

7) prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku,

8) imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama sukladno odredbama ovoga Zakona.

Ako radničko vijeće uskrati suglasnost, poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti sudska ili arbitražna odluka. Sporazumom poslodavca s radničkim vijećem mogu se utvrditi i druga pitanja o kojima poslodavac može donijeti odluku samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

2. SKUPOVI RADNIKA

U cilju sveobuhvatnog obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju poslodavca, te o radu radničkog vijeća, moraju se dva puta godišnje, u podjednakim vremenskim razmacima, održati skupovi radnika zaposlenih kod određenoga poslodavca. Skup radnika saziva radničko vijeće, uz prethodno savjetovanje s poslodavcem, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja skupa radnika ne šteti poslovanju poslodavca. Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, skup radnika dužan je sazvati poslodavac.

3. PREDSTAVNIK RADNIKA U ORGANU POSLODAVCA

U trgovačkom društvu ili zadruzi, u kojima se sukladno posebnom propisu utemeljuje organ koji nadzire vođenje poslova (nadzorni odbor, upravni odbor, odnosno drugo odgovarajuće tijelo) te u javnoj ustanovi, jedan član organa društva ili zadruge koji nadzire vođenje poslova, odnosno jedan član organa javne ustanove (upravno vijeće, odnosno drugo odgovarajuće tijelo) mora biti predstavnik radnika. Predstavnika radnika u organ imenuje i opoziva radničko vijeće. Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, predstavnika radnika u organ, između radnika zaposlenih kod poslodavca, biraju i opozivaju radnici na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, na način propisan ovim Zakonom za izbor radničkog vijeća koje ima jednog člana.

**35. Sindikati i udruge poslodavaca**

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.

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.

Udruge mogu se osnovati bez bilo kakvoga prethodnog odobrenja.

Nitko ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva u udruzi, odnosno sudjelovanja ili nesudjelovanja u djelatnosti udruge a postupanje protivno ovome predstavlja diskriminaciju u smislu posebnog zakona.

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

Udruge mogu utemeljiti svoje saveze ili druge oblike udruživanja u kojima se njihovi interesi povezuju na višoj razini (udruge više razine). Udruge i udruge više razine imaju pravo slobodno se udruživati i surađivati s međunarodnim organizacijama utemeljenima radi promicanja istih prava i interesa.

Udruga može biti stranka kolektivnog ugovora samo ako je utemeljena i registrirana sukladno odredbama ovoga Zakona. Udruga može u radnim sporovima kod poslodavca, pred sudom, u mirenju i arbitraži te pred državnim tijelima zastupati svoje članove.

Sindikat može utemeljiti najmanje deset punoljetnih poslovno sposobnih fizičkih osoba.

Udrugu poslodavaca mogu utemeljiti tri pravne osobe ili punoljetne poslovno sposobne fizičke osobe.

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

Udruga, odnosno udruga više razine, mora imati statut utemeljen i donesen na načelima demokratskog zastupanja i demokratskog očitovanja volje članova. Statutom udruge utvrđuje se svrha udruge, naziv, sjedište, područje djelovanja, znak, tijela udruge, način izbora i opoziva tih tijela, ovlaštenja tijela udruge, postupak učlanjivanja i prestanak članstva, način donošenja i izmjene statuta, pravila i drugih općih akata te prestanak djelovanja udruge. Statut udruge mora sadržavati odredbe o tijelima ovlaštenima za sklapanje kolektivnog ugovora te uvjetima i postupku organiziranja industrijskih akcija. Statutom, odlukom o utemeljenju ili udruživanju u udrugu više razine, ovlaštenje za sklapanje kolektivnog ugovora može se prenijeti na udrugu više razine. Udruga i udruga više razine stječe pravnu osobnost danom upisa u registar udruga. 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.

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, odnosno uredu Grada Zagreba nadležnom za poslove rada. Udruge i udruge više razine koje djeluju na području Republike Hrvatske ili na području dviju ili više županija, upisuju se u registar udruga koji se vodi u ministarstvu. 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. Utemeljitelji su dužni zahtjev za upis u registar udruga podnijeti u roku od trideset dana od dana održavanja skupštine. O zahtjevu za upis udruge u registar donosi se rješenje. U registar udruga mora se prijaviti svaka promjena naziva udruge, sjedišta, područja djelovanja, naziva tijela, osoba ovlaštenih za zastupanje te prestanak djelovanja udruge.

Udruge mogu prikupljanjem upisnina i članarina te kupnjom, darovanjem ili na drugi zakonit način, stjecati imovinu bez bilo kakvoga prethodnog odobrenja. Prisilno izvršenje ne može se provesti na nepokretnoj i pokretnoj imovini udruga nužnoj za održavanje sastanaka, provođenje obrazovnih djelatnosti te knjižnicama udruga. 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.

Poslodavci i njihove udruge ne smiju nadzirati utemeljenje i djelovanje sindikata, odnosno njihovih udruga više razine, niti u cilju ostvarenja takvoga nadzora smiju financirati ili na drugi način podupirati sindikate, odnosno njihove udruge više razine.

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

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

2) otkazati ugovor o radu ili na drugi način staviti radnika u nepovoljniji položaj od ostalih radnika, zbog njegovog članstva u sindikatu ili sudjelovanja u sindikalnim djelatnostima izvan radnoga vremena, a uz suglasnost poslodavca i za vrijeme radnoga vremena.

Sindikati samostalno odlučuju o načinu njihovog zastupanja kod poslodavca. 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. Sindikalni povjerenik je radnik koji je u radnom odnosu kod poslodavca. Sindikalni predstavnici, odnosno sindikalni povjerenici imaju pravo kod poslodavca štititi i promicati prava i interese članova sindikata. Poslodavac je dužan sindikalnom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarenje prava te pristup podacima važnim za ostvarenje toga prava.

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.

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.

Odluku o prestanku djelovanja udruge u slučajevima iz stavka 1. podstavka 2. do 4. ovoga članka donosi nadležni sud.

Djelovanje udruge zabranit će se presudom županijskog suda nadležnog prema sjedištu udruge, ako je njezina djelatnost protivna Ustavu i zakonu. Postupak za zabranu djelovanja udruge pokreće se na zahtjev tijela ovlaštenog za registraciju ili ovlaštenoga državnog odvjetnika.

**36. Kolektivni ugovori**

Stranke kolektivnog ugovora mogu biti, na strani poslodavaca jedan ili više poslodavaca ili njihove udruge, a na strani radnika jedan ili više sindikata ili njihove udruge, koje su spremne i sposobne sredstvima pritiska štititi i promicati interese svojih članova prilikom pregovora o sklapanju kolektivnih ugovora na području za koje se kolektivni ugovor sklapa.

Ako je na području za koje se sklapa kolektivni ugovor zastupljeno više sindikata, odnosno udruga 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.

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. Pravna pravila sadržana u kolektivnom ugovoru primjenjuju se neposredno i obvezno na sve osobe na koje se, sukladno odredbama ovoga Zakona, primjenjuje kolektivni ugovor. Kolektivni ugovor može sadržavati i pravila o sastavu i načinu postupanja tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova.

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. 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. U kolektivnom ugovoru mora se naznačiti područje njegove primjene.

Kolektivni ugovor mora se sklopiti u pisanom obliku.

Stranke kolektivnog ugovora i osobe na koje se on primjenjuje dužne su u dobroj vjeri ispunjavati njegove odredbe. Zbog povrede obveze iz kolektivnog ugovora, oštećena stranka ili osoba na koju se on primjenjuje, može tražiti naknadu pretrpljene štete.

Kolektivni ugovor može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme. Kolektivni ugovor sklopljen na određeno vrijeme ne smije se sklopiti za razdoblje duže od pet godina. 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.

Kolektivni ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme može se otkazati. Kolektivni ugovor sklopljen na određeno vrijeme može se otkazati samo ako je mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom. 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. Ako se kolektivni ugovor može otkazati, a ne sadrži uglavak o otkaznom roku, otkazni rok je tri mjeseca. Otkaz se mora dostaviti svim strankama kolektivnog ugovora.

Kolektivni ugovor mora sadržavati odredbe o postupku izmjene i obnove.

Svaki kolektivni ugovor te svaka promjena (izmjena, dopuna, otkaz ili pristup) kolektivnog ugovora mora se dostaviti, ovisno o području primjene, ministarstvu ili uredu državne uprave u županiji odnosno uredu Grada Zagreba nadležnom za poslove rada. Ministarstvu se dostavlja kolektivni ugovor ili promjena kolektivnog ugovora u kojem je kao područje primjene navedeno područje Republike Hrvatske ili područje dviju ili više županija, a svi ostali kolektivni ugovori ili nove promjene dostavljaju se uredu državne uprave u županiji odnosno uredu Grada Zagreba nadležnom za poslove rada. Kolektivni ugovor ili promjenu kolektivnog ugovora nadležnom tijelu dostavlja stranka koja je prva navedena u tom ugovoru, odnosno stranka koja otkazuje kolektivni ugovor. 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.

Kolektivni ugovor se mora javno objaviti.

Kolektivnom ugovoru mogu naknadno pristupiti osobe koje sukladno odredbama ovoga Zakona mogu biti stranke kolektivnog ugovora. Izjava o pristupanju kolektivnom ugovoru mora se dostaviti svim strankama koje su sklopile kolektivni ugovor te osobama koje su mu naknadno pristupile. Osobe koje su naknadno pristupile kolektivnom ugovoru imaju jednaka prava i obveze kao i stranke koje su ga sklopile.

Ministar može na prijedlog stranke kolektivnog ugovora proširiti primjenu kolektivnog ugovora sklopljenog s udrugom poslodavaca ili udrugom poslodavaca više razine, na osobe koje nisu sudjelovale u njegovom sklapanju, odnosno nisu mu naknadno pristupile. Ovu odluku ministar može donijeti, ako iz procjene učinaka proizlazi javni interes za proširenje kolektivnog ugovora i ako je istom utvrđeno da su kolektivni ugovor zaključili sindikati koji imaju najveći broj članova i udruga poslodavaca koja ima najveći broj radnika, na području na kojem se isti proširuje. Odluka o proširenju primjene kolektivnog ugovora i kolektivni ugovor koji se proširuje, odnosno odluka o opozivu proširene primjene kolektivnog ugovora, mora se objaviti u »Narodnim novinama«.

**37. Zaštita prava iz kol. ugovora - kol. sporovi**

U slučaju spora koji može dovesti do štrajka ili drugog oblika industrijske akcije (kolektivni spor), mora se provesti postupak mirenja propisan ovim Zakonom, ako stranke spora nisu dogovorile neki drugi način njegovog mirnog rješavanja. Mirenje provodi osoba (miritelj), koju stranke u sporu izaberu s liste koju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće ili koju sporazumno odrede. Lista miritelja koju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće vodi se pri Gospodarsko-socijalnom vijeću. Odluku o visini naknade troškova rada miritelja donosi ministar, uz prethodno mišljenje Gospodarsko-socijalnog vijeća i uz suglasnost ministra nadležnog za poslove financija. Gospodarsko-socijalno vijeće donosi pravilnik kojim se uređuje način izbora miritelja, provođenje postupka mirenja i obavljanje administrativnih poslova za potrebe toga postupka.

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

Stranke mogu okončati postupak mirenja sporazumom. Sporazum postignut u slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora ili drugog sličnog spora koji može dovesti do štrajka ili drugog oblika industrijske akcije, ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

Sporazum postignut u slučaju spora zbog plaće, odnosno naknade plaće, ako nisu isplaćene protekom roka od trideset dana od dana dospijeća, ima pravnu snagu i učinke nagodbe.

Stranke spora mogu rješavanje kolektivnog radnog spora sporazumno povjeriti arbitraži. Imenovanje arbitra ili arbitražnoga vijeća te druga pitanja arbitražnoga postupka, mogu se urediti kolektivnim ugovorom ili sporazumom stranaka sklopljenim nakon nastanka spora. U sporazumu o iznošenju spora pred arbitražu, stranke spora će odrediti pitanje koje iznose pred arbitražu. Arbitraža može odlučiti samo o pitanju koje su pred nju iznijele stranke spora. Ako se radi o sporu o tumačenju ili primjeni zakona, drugog propisa ili kolektivnog ugovora, arbitraža će temeljiti svoju odluku na zakonu, drugom propisu ili kolektivnom ugovoru. Ako se radi o sporu o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora, arbitraža će temeljiti svoju odluku na pravičnosti. Ako stranke spora u kolektivnom ugovoru ili sporazumu o iznošenju spora pred arbitražu ne odrede drukčije, arbitražna odluka mora biti obrazložena. Protiv arbitražne odluke nije dopuštena žalba. Ako se radi o sporu o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora, arbitražna odluka ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

**38. Gospodarsko socijalno vijeće**

Radi utvrđivanja i ostvarivanja usklađenih djelatnosti u cilju zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih prava odnosno interesa radnika i poslodavaca, vođenja usklađene gospodarske, socijalne i razvojne politike, poticanja sklapanja i primjene kolektivnih ugovora te njihovoga usklađivanja s mjerama gospodarske, socijalne i razvojne politike, može se osnovati Gospodarsko-socijalno vijeće. Djelatnost Gospodarsko-socijalnog vijeća temelji se na ideji trostrane suradnje Vlade, sindikata i udruga poslodavaca, na rješavanju gospodarskih i socijalnih pitanja i problema.

Gospodarsko-socijalno vijeće:

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

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

3) prati, izučava i ocjenjuje utjecaj promjena cijena i plaća na gospodarsku stabilnost i razvoj,

4) daje obrazloženo mišljenje ministru o svim problemima vezanim uz sklapanje i primjenu kolektivnih ugovora, te procjenu učinka proširenja kolektivnog ugovora,

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

6) utvrđuje listu miritelja,

7) donosi pravilnik o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja,

8) potiče mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova,

9) daje mišljenje o prijedlozima zakona iz područja rada i socijalne sigurnosti,

10) promiče ideju trostrane suradnje Vlade, sindikata i udruga poslodavaca na rješavanju gospodarskih i socijalnih pitanja i problema,

11) daje mišljenje i prijedloge ministru u svezi s drugim pitanjima uređenima ovim Zakonom.

Gospodarsko-socijalno vijeće osniva se sporazumom Vlade, sindikata i udruga poslodavaca. Sporazumom o osnivanju Gospodarsko-socijalnog vijeća pobliže se određuju njegova ovlaštenja. Gospodarsko-socijalno vijeće može osnovati povjerenstva za pojedina pitanja iz svoga djelokruga. Gospodarsko-socijalno vijeće donijet će poslovnik kojim će urediti način donošenja odluka iz svojega djelokruga. Svaki član Gospodarsko-socijalnog vijeća može podnijeti prijedlog za razmatranje pitanja, odnosno za donošenje odluke iz nadležnosti Gospodarsko-socijalnog vijeća. Ako se Gospodarsko-socijalno vijeće ne osnuje ili ako ono u roku od trideset dana od dana podnošenja prijedloga ne utvrdi listu miritelja, listu arbitara, odnosno članova arbitražnog vijeća ili ako u tom roku ne donese pravilnik o načinu izbora miritelja i postupku mirenja, ova će pitanja urediti ministar u daljnjem roku od trideset dana.

Sporazumom o osnivanju Gospodarsko-socijalnog vijeća određuje se njegov sastav. Pri utvrđivanju sastava Gospodarsko-socijalnog vijeća mora se voditi računa o odgovarajućoj zastupljenosti sindikata i poslodavaca iz gospodarstva i javnih djelatnosti.

**39. Štrajk – pretpostavke, ovlaštenici, sporovi u kojima je dopušten**

Sindikati ili njihove udruge više razine imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom promicanja i zaštite gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova ili zbog plaće, odnosno naknade plaće ako nisu isplaćene protekom roka od trideset dana od dana dospijeća. Štrajk se mora najaviti poslodavcu, odnosno udruzi poslodavaca protiv koje je usmjeren, a štrajk solidarnosti poslodavcu kod kojeg se taj štrajk organizira.

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. Štrajk solidarnosti se smije započeti bez provedbe postupka mirenja, ali ne prije isteka roka od dva dana od dana početka štrajka u čiju se potporu organizira. U pismu kojim se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka.

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.

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.

O žalbi protiv odluke donesene u skladu s odredbama ovoga članka, odlučuje Vrhovni sud Republike Hrvatske. 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.

**40. Posljedice sudjelovanja u štrajku**

Organiziranje ili sudjelovanje u štrajku organiziranom u skladu s odredbama zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata, ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa. Radnik zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku, organiziranom u skladu s odredbama zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika. Radniku se može otkazati samo ako je organizirao ili sudjelovao u štrajku koji nije organiziran u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilima sindikata ili ako za vrijeme štrajka počini neku drugu tešku povredu obveza iz radnog odnosa.

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

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

Poslodavac, odnosno udruga poslodavaca, može zahtijevati od nadležnog suda da zabrani organiziranje i poduzimanje štrajka protivno odredbama zakona.

Poslodavac može zahtijevati naknadu štete koju je pretrpio zbog štrajka koji nije organiziran i poduzet u skladu s odredbama zakona.

**41. Lockout**

Poslodavci mogu isključiti radnike s rada samo u odgovoru na već započeti štrajk. Isključenje s rada ne smije započeti prije isteka roka od osam dana od dana početka štrajka. Broj radnika isključenih s rada ne smije biti veći od polovice broja radnika u štrajku. Za radnike isključene s rada poslodavac je dužan uplatiti doprinose na najnižu osnovicu utvrđenu posebnim propisom. Odredbe ovoga Zakona o štrajku na odgovarajući se način primjenjuju i na pravo poslodavaca da u kolektivnom radnom sporu isključe radnike.

**42. Radna knjižica**

Radna knjižica je javna isprava. Na dan početka rada radnik predaje radnu knjižicu poslodavcu. Poslodavac je dužan radniku vratiti radnu knjižicu nakon prestanka ugovora o radu. Na pisani zahtjev radnika poslodavac je dužan i prije prestanka ugovora o radu vratiti radniku radnu knjižicu. Poslodavac koji nakon prestanka ugovora o radu nije u mogućnosti radniku vratiti radnu knjižicu, dužan ju je dostaviti uredu državne uprave u županiji, odnosno uredu Grada Zagreba nadležnom za poslove rada, prema mjestu prebivališta radnika, odnosno nadležnom za poslove rada prema mjestu izdavanja radne knjižice, ako je prebivalište radnika nepoznato. Sadržaj, postupak izdavanja, način upisivanja podataka, postupak zamjene i izdavanja novih radnih knjižica, način vođenja registra izdanih radnih knjižica, oblik i način izrade te prodaje radnih knjižica uređuje se pravilnikom.

**43. Agencija za privremeno zapošljavanje**

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. Agencija može obavljati poslove ustupanja radnika korisnicima pod uvjetom da te poslove obavlja kao jedinu djelatnost, da je registrirana prema posebnom propisu i upisana u evidenciju ministarstva nadležnog za poslove rada (u daljnjem tekstu: ministarstvo). Agencija ne može obavljati poslove ustupanja radnika korisnicima prije upisa u evidenciju ministarstva.

Sporazum o ustupanju radnika između agencije i korisnika mora biti u pisanom obliku i, uz opće uvjete poslovanja agencije, mora sadržavati i uglavke o:

1) broju ustupljenih radnika koji su potrebni korisniku,

2) vremenskom razdoblju na koje se ustupaju radnici,

3) mjestu rada,

4) poslovima koje će ustupljeni radnici obavljati, te znanjima i vještinama potrebnim za njihovo obavljanje,

5) uvjetima rada koji se odnose na radna mjesta na kojima će ustupljeni radnici obavljati poslove,

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

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

U slučaju ustupanja radnika korisniku u inozemstvu, sporazum mora sadržavati i uglavke o:

1) zakonodavstvu koje se primjenjuje na radni odnos ustupljenog radnika,

2) pravima ustupljenog radnika koja se ostvaruju na temelju ovog i drugih zakona Republike Hrvatske i koja je korisnik dužan osigurati ustupljenom radniku,

3) obvezi plaćanja troškova vraćanja u zemlju.

Sporazum ne može se sklopiti:

1) za zamjenu radnika kod korisnika kod kojega se provodi štrajk,

2) ako je korisnik u prethodnom razdoblju od šest mjeseci poslovno uvjetovanim otkazom otkazao ugovore o radu radnika koji su radili na poslovima za obavljanje kojih traži ustupanje radnika,

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

4) za ustupanje radnika drugoj agenciji,

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

Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova agencija može sklopiti s radnikom na određeno ili neodređeno vrijeme. Ugovor mora sadržavati 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.

U vrijeme kada radnik nije ustupljen korisniku, radnik koji je u radnom odnosu u agenciji ima pravo na naknadu plaće. Ugovor koji se sklapa na određeno vrijeme koje je jednako vremenskom razdoblju na koje se radnik ustupa korisniku, mora sadržavati uglavke o:

1) strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,

2) očekivanom trajanju ugovora,

3) sjedištu korisnika,

4) mjestu rada,

5) poslovima koje će ustupljeni radnik obavljati,

6) datumu početka i završetka rada,

7) plaći, dodacima na plaću i razdobljima isplate plaće,

8) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

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

Na otkazivanje ugovora o radu za obavljanje privremenih poslova ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o zbrinjavanju viška radnika. Prestanak potrebe za ustupljenim radnikom kod korisnika prije isteka razdoblja za koje je ustupljen ne može biti razlog za otkaz ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova.

Agencija ne smije ustupati radnika korisniku za obavljanje istih poslova za neprekinuto razdoblje duže od jedne godine. Prekid kraći od jednog mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od jedne godine.

Prije upućivanja ustupljenog radnika korisniku, agencija mu je dužna uručiti ugovor o radu, odnosno uputnicu, ako s ustupljenim radnikom ima sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme ili ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju dužem od vremenskog razdoblja na koje se radnik ustupa korisniku. Prije upućivanja ustupljenog radnika korisniku, agencija ga je dužna upoznati s posebnim profesionalnim znanjima ili vještinama za obavljanje posla kod korisnika, kao i sa svim rizicima obavljanja posla, a koji se odnose na zaštitu zdravlja i sigurnost na radu i u tu svrhu, dužna je ustupljenog radnika osposobiti prema propisima o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu, osim ako sporazumom o ustupanju radnika nije ugovoreno da te obveze izvrši korisnik. Agencija je dužna ustupljenog radnika usavršavati i upoznavati s novim tehnologijama rada za obavljanje poslova za koje je ugovoreno da će se radnik ustupati, osim ako sporazumom o ustupanju tu obvezu nije preuzeo korisnik. Agencija je dužna ustupljenom radniku isplatiti ugovorenu plaću za obavljeni rad kod korisnika i u slučaju kada korisnik ne ispostavi agenciji obračun za isplatu plaće.

Korisnik se u odnosu na ustupljenog radnika smatra poslodavcem u smislu obveza primjene odredbi ovoga i drugih zakona i propisa kojima su uređeni zaštita zdravlja i sigurnost na radu i posebna zaštita određenih grupa radnika. Korisnik je dužan najmanje jednom godišnje obavijestiti radničko vijeće o broju i razlozima uzimanja na rad ustupljenih radnika, kao i ustupljene radnike o slobodnim radnim mjestima za koje ispunjavaju uvjete.

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

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

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

**44. Pravilnik o radu (što se može regulirati)**

Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je donijeti i objaviti pravilnik o radu kojim se uređuju plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod toga poslodavca, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom. Posebni pravilnici o radu mogu se donijeti i za pojedina poduzeća i dijelove poduzeća poslodavca, odnosno pojedine skupine radnika.

O donošenju pravilnika o radu poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom. U pravilniku mora se naznačiti dan stupanja na snagu. Pravilnik ne može stupiti na snagu prije isteka roka od osam dana od dana objave.

Pravilnik o radu mijenja se i dopunjuje na način propisan ovim Zakonom za njegovo donošenje. Radničko vijeće može od nadležnog suda tražiti da nezakoniti pravilnik o radu ili neke njegove odredbe oglasi ništetnima.

**45. Državni službenici i namještenici**

Poslove u državnim tijelima obavljaju državni službenici i namještenici. Državni službenici su osobe koje u državnim tijelima kao redovito zanimanje obavljaju poslove iz djelokruga tih tijela utvrđene Ustavom, zakonom ili drugim propisima donesenim na temelju Ustava i zakona.

Državni službenici su i osobe koje u državnim tijelima obavljaju informatičke poslove, opće i administrativne poslove, planske, materijalno-financijske i računovodstvene poslove i slične poslove.

Namještenici su osobe koje u državnim tijelima rade na pomoćno-tehničkim poslovima i ostalim poslovima čije je obavljanje potrebno radi pravodobnog i kvalitetnog obavljanja poslova iz djelokruga državnih tijela.

**46. Načela ponašanja državnih službenika**

*1. Obavljanje dužnosti i obveza postupanja u skladu sa zakonima*

Državni službenik obvezan je svoje dužnosti predviđene opisom poslova radnog mjesta obavljati ispravno, na vrijeme, savjesno, stručno, ne koristeći ih radi osobnog probitka, u skladu s načelom javnosti, poštujući pri tome ustavni i pravni poredak Republike Hrvatske.

*2. Zabrana zlouporabe ovlasti*

Državni službenik obvezan je pri obavljanju svojih dužnosti postupati u skladu s načelom zakonitosti i zaštite javnog interesa i zabranjuje mu se zlouporaba ovlasti u postupanju prema strankama i suradnicima radi postizanja vlastitog interesa ili interesa druge fizičke ili pravne osobe.

*3. Dužnost odbijanja ponuđenih darova*

Državnom službeniku je zabranjeno zahtijevati ili primati darove za osobnu korist, korist obitelji ili organizacije, radi povoljnog rješenja predmeta upravnog ili drugog postupka.

*4. Zabrana neopravdanog nagrađivanja drugih državnih službenika*

Državni službenik ne smije nuditi ni davati darove ili druge koristi drugom državnom službeniku, njegovom srodniku ili bračnom, odnosno izvanbračnom drugu, radi ostvarivanja vlastite koristi.

*5. Dužnost pružanja informacija i obrazloženja o upravnim poslovima*

Državni službenik obvezan je pružiti javnosti sve potrebne informacije o obavljenim poslovima, sukladno propisima kojima se uređuje pravo na pristup informacijama. Dužnost je državnog službenika osigurati obrazloženje o svim provedenim postupcima i odlukama donesenim tijekom obavljanja dužnosti.

*6. Dužnost pravodobnog i učinkovitog izvršavanja poslova*

Državni službenik je dužan obavljati poslove učinkovito i pravodobno te u skladu sa zakonom pružiti pravnu pomoć izbjegavajući neopravdano složene i teško provedive postupke i sprječavajući situacije koje mogu dovesti do postupanja štetnog za očuvanje pravnog interesa stranaka ili države.

*7. Dužnost čuvanja službene tajne i poštivanja privatnosti*

Državni službenik je dužan čuvati kao tajnu sve podatke koje je doznao u tijeku postupka o strankama i njihovim pravima, obvezama i pravnim interesima, sukladno zakonu. Državni službenik je dužan čuvati službenu ili drugu tajnu utvrđenu zakonom ili drugim propisom. Obveza čuvanja službene ili druge tajne traje i po prestanku službe, a najduže pet godina od prestanka službe, ako posebnim zakonom nije drukčije određeno. Čelnik državnog tijela može službenika osloboditi obveze čuvanja službene ili druge tajne u sudskom ili upravnom postupku, ako se radi o podacima bez kojih u tom postupku nije moguće utvrditi činjenično stanje i donijeti zakonitu odluku.

*8. Dužnost stručnog postupanja*

Državni službenik je dužan osigurati visoku kvalitetu stručnosti svoga rada, unaprjeđujući stručne sposobnosti i sudjelujući u stručnom usavršavanju potrebnom za osobno napredovanje i povećanje učinkovitosti državne uprave. Državna tijela dužna su trajno se brinuti o stručnom usavršavanju državnih službenika kroz organiziranje radionica, vježbi, seminara, tečajeva i sl.

*9. Dužnost prisutnosti na radnom mjestu*

Državni službenik dužan je poštivati propisano radno vrijeme tijela u kojem je zaposlen i koristiti ga za obavljanje dodijeljenih dužnosti, te mora biti prisutan na radnom mjestu u skladu s uvjetima službe. Državni službenik se za vrijeme radnog vremena ne smije bez odobrenja nadređenog državnog službenika udaljavati iz radnih prostorija, osim radi korištenja dnevnog odmora, a u slučaju hitnog razloga svoje udaljavanje mora opravdati odmah po povratku. U slučaju spriječenosti dolaska na rad državni službenik je dužan obavijestiti nadređenog o razlozima spriječenosti najkasnije u roku od 24 sata od njihova nastanka, osim ako to nije moguće učiniti iz objektivnih razloga ili više sile, u kom je slučaju dužan obavijestiti nadređenog službenika odmah po prestanku razloga koji su onemogućili ranije obavješćivanje. Državni službenik nema pravo na plaću za vrijeme neopravdane odsutnosti s rada. Mogućnost rada na izdvojenim mjestima (»rad na daljinu«) i rada s nepunim radnim vremenom uređuje Vlada uredbom.

*10. Uporaba povjerene imovine*

Državni službenik obvezan je s dužnom pažnjom koristiti se imovinom koja mu je povjerena u svrhu obavljanja njegovih dužnosti i ne smije je koristiti za postizanje osobnog interesa ili druge nezakonite aktivnosti.

*11. Osobno ponašanje*

Državni službenik se mora ponašati tako da ne umanji svoj ugled i ugled državne službe, te ne dovede u pitanje svoju nepristranost u postupanju. Pravila ponašanja državnih službenika uređuje etičkim kodeksom Vlada.

**47. Povrede službene dužnosti - kazne**

Državni službenici odgovaraju za povredu službene dužnosti ako povjerene poslove ne obavljaju savjesno, stručno i u predviđenim rokovima, ako se ne pridržavaju Ustava, zakona i drugih propisa ili pravila o ponašanju za vrijeme službe ili u vezi sa službom.

Kaznena odgovornost ne isključuje odgovornost za povredu službene dužnosti, ako djelo koje je predmet kaznenoga postupka ujedno predstavlja i povredu službene dužnosti.

Oslobođenje od kaznene odgovornosti ne pretpostavlja oslobađanje od odgovornosti za povredu službene dužnosti ako je izvršeno djelo propisano kao povreda službene dužnosti.

Povrede službene dužnosti mogu biti lake i teške. Teške povrede službene dužnosti propisuju se zakonom, a lake povrede zakonom, uredbom Vlade i pravilnikom o unutarnjem redu.

Lake povrede službene dužnosti su:

a) učestalo zakašnjavanje na posao ili raniji odlazak s posla,

b) napuštanje radnih prostorija tijekom radnog vremena bez odobrenja ili iz neopravdanih razloga,

c) neuredno čuvanje spisa, podataka ili druge povjerene dokumentacije,

d) neopravdan izostanak s posla jedan dan,

e) neobavješćivanje nadređenog službenika o spriječenosti dolaska na posao u roku od 24 sata bez opravdanih razloga,

f) druge lake povrede službene dužnosti koje su propisane zakonom, uredbom Vlade ili pravilnikom čelnika tijela.

Teške povrede službene dužnosti su:

d) neizvršavanje, nesavjesno, nepravodobno ili nemarno izvršavanje službenih obveza,

e) nezakoniti rad ili propuštanje poduzimanja mjera ili radnji na koje je službenik ovlašten radi sprječavanja nezakonitosti,

f) davanje netočnih podataka kojima se utječe na donošenje odluka nadležnih tijela ili time nastaju druge štetne posljedice,

g) zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlasti u službi,

h) odbijanje izvršenja zadaće ako za to ne postoje opravdani razlozi,

i) neovlaštena posluga sredstvima povjerenima za izvršavanje poslova,

j) odavanje službene ili druge tajne u vezi s obavljanjem držav­ne službe,

k) obavljanje djelatnosti koja je u suprotnosti s poslovima radnog mjesta ili bez prethodnog odobrenja čelnika tijela,

l) onemogućavanje građana ili pravnih osoba u ostvarivanju prava na podnošenje zahtjeva, žalbi, prigovora i predstavki ili drugih zakonskih prava,

m) uporaba nevjerodostojne isprave u cilju ostvarivanja prava u službi,

n) ponašanje suprotno etičkom kodeksu koje nanosi štetu ugledu službe,

o) nedoličan odnos prema strankama i iskazivanje bilo kakvog oblika netrpeljivosti prema ljudima,

p) neopravdan izostanak s posla od dva do četiri dana uzastopno,

q) ponašanje radi kojega je tri puta izrečena kazna za laku povredu službene dužnosti,

r) ograničavanje ili uskraćivanje prava utvrđenih ovim Zakonom službeniku koji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima prijavi sumnju na korupciju ili zlostavljanje tog službenika

s) druge povrede službene dužnosti koje su kao teške propisane posebnim zakonom.

O lakim povredama službene dužnosti odlučuje čelnik tijela, ako posebnim zakonom za službenike pojedinih državnih tijela nije drukčije određeno. O teškim povredama službene dužnosti u prvom stupnju odlučuje službenički sud, a u drugom stupnju viši službenički sud, ako posebnim zakonom za službenike pojedinih državnih tijela nije drukčije određeno. Službeničke sudove i viši službenički sud ustrojava Vlada. Službenički sudovi ustrojavaju se za pojedino ili više državnih tijela. Službenički sud ima predsjednika i najmanje deset članova, od kojih se predsjednik i najmanje jedan član imenuju iz reda sudaca. Viši službenički sud ima predsjednika i najmanje deset članova, od kojih se predsjednik i najmanje dva člana imenuju iz reda sudaca. Predsjednike i članove službeničkih sudova i višega službeničkog suda imenuje Vlada. Službenički sud i viši službenički sud odlučuju u vijeću od tri člana koje imenuje predsjednik za svaki pojedini slučaj. Vijeću uvijek predsjeda član imenovan iz reda sudaca.

Na postupak zbog povrede službene dužnosti primjenjuju se odredbe zakona kojim se uređuje opći upravni postupak, ako ovim ili posebnim zakonom nije drukčije određeno. Postupak zbog povrede službene dužnosti je hitan.

Postupak zbog lake povrede službene dužnosti pokreće zaključkom čelnik tijela, na vlastiti poticaj ili na pisani prijedlog nadređenog službenika. Postupak zbog teške povrede službene dužnosti pokreće čelnik tijela ili osoba koju on za to ovlasti, danom predaje zahtjeva za pokretanje postupka nadležnom službeničkom sudu.

Zahtjev za pokretanje postupka zbog teške povrede službene dužnosti dostavlja se službeniku, koji može podnijeti odgovor na zahtjev u roku od osam dana od dana primitka zahtjeva. U odgovoru na zahtjev za pokretanje postupka službenik, njegov branitelj ili sindikat čiji je član, ukoliko ga službenik ovlasti za zastupanje, ima pravo predložiti izvođenje dokaza važnih za donošenje odluke. U postupku zbog teške povrede službene dužnosti mora se provesti usmena rasprava, a službenik protiv kojega je pokrenut postupak mora biti saslušan.

U postupku zbog povrede službene dužnosti o odgovornosti službenika odlučuje se rješenjem, a o pitanjima postupka zaključkom. Protiv odluke čelnika tijela u postupku zbog lake povrede službene dužnosti može se podnijeti žalba nadležnom službeničkom sudu u roku od osam dana od dana primitka odluke. Protiv odluke službeničkog suda u postupku zbog teške povrede službene dužnosti može se podnijeti žalba Višem službeničkom sudu u roku od osam dana od dana primitka odluke. Protiv drugostupanjske odluke u postupku zbog povrede službene dužnosti može se pokrenuti upravni spor.

Pravo na pokretanje postupka zbog lake povrede službene dužnosti zastarijeva u roku od tri mjeseca od dana saznanja za počinjenu povredu i počinitelja, a najkasnije u roku šest mjeseci od dana kada je povreda počinjena. Ako u roku od šest mjeseci od dana pokretanja postupka ne bude donesena konačna odluka, postupak će se obustaviti zbog zastare vođenja postupka.

Pravo na pokretanje postupka zbog teške povrede službene dužnosti zastarijeva u roku od godine dana od dana saznanja za počinjenu povredu i počinitelja, a najkasnije u roku od dvije godine od dana kada je povreda počinjena. Ako u roku od dvije godine od dana pokretanja postupka ne bude donesena konačna odluka, postupak će se obustaviti zbog zastare vođenja postupka.

.

Za lake povrede službene dužnosti mogu se izreći sljedeće kazne:

a) usmena opomena,

b) pisana opomena,

c) pisana opomena s upisom u osobni očevidnik državnog služ­benika,

d) novčana kazna u visini do 10% plaće službenika isplaćene u mjesecu kad je kazna izrečena.

Za teške povrede službene dužnosti mogu se izreći sljedeće kazne:

a) novčana kazna na vrijeme od jednog do šest mjeseci, u mjesečnom iznosu do 20% ukupne plaće isplaćene službeniku u mjesecu u kojem je kazna izrečena,

b) zabrana promicanja u trajanju od dvije do četiri godine,

c) zabrana napredovanja u trajanju od dvije do četiri godine,

d) premještaj na drugo radno mjesto niže složenosti poslova,

e) uvjetna kazna prestanka državne službe,

f) prestanak državne službe.

Državnom službeniku obvezno se izriče kazna prestanka državne službe iz stavka 2. točke f) ovoga članka ako bude proglašen odgovornim za tešku povredu službene dužnosti koja ima obilježja korupcije.

Zbroj novčanih kazni izrečenih u jednom mjesecu za lake i teške povrede službene dužnosti ne može iznositi više od 30% ukup­ne plaće isplaćene službeniku u tom mjesecu.

Kazna premještaja na drugo radno mjesto niže složenosti poslova može se izreći samo ako postoji slobodno radno mjesto u državnom tijelu.

**48. Prestanak državne službe**

Državna služba prestaje:

a) sporazumom,

b) istekom roka,

c) otkazom,

d) po sili zakona i

e) na drugi način propisan zakonom.

O prestanku državne službe donosi se rješenje u roku od osam dana od nastupa okolnosti koje su razlog za prestanak službe. Državna služba na određeno vrijeme prestaje istekom roka ako ne prestane ranije na drugi način propisan zakonom. Državna služba može prestati na temelju pisanoga sporazuma državnog službenika i čelnika tijela, kojim se utvrđuje dan prestanka službe. Državnom službeniku se otkazuje državna služba ako nije zadovoljio na probnom radu, a služba mu prestaje danom konačnosti rješenja o prestanku službe otkazom. Državna služba može prestati i na temelju pisanoga otkaza kojeg tijelu podnese državni službenik.

Državnom službeniku prestaje državna služba po sili zakona:

a) smrću,

b) utvrđivanjem prava na mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad – danom pravomoćnosti rješenja,

c) kad navrši 65 godina života i najmanje 20 godina mirovinskog staža – posljednjeg dana godine u kojoj su ostvareni ti uvjeti,

d) kad je osuđen na bezuvjetnu kaznu zatvora u trajanju dužem od 6 mjeseci – danom pravomoćnosti presude,

e) kad je osuđen za kazneno djelo iz članka 49. stavka 1. točke a) ovoga Zakona – danom pravomoćnosti presude,

f) kad neopravdano izostane s rada pet radnih dana uzastop­ce – danom napuštanja službe, odnosno prvog dana odsutnosti s rada,

g) ako ne položi državni stručni ispit u propisanom roku – istekom roka u kojem je bio obvezan položiti državni stručni ispit,

h) ako se sazna da u vrijeme prijma u državnu službu nije ispunjavao uvjete za prijam u državnu službu propisane ovim Zakonom – danom saznanja za to,

i) kad se sazna da je u vrijeme prijma u državnu službu postojala zapreka za prijam u državnu službu propisana ovim Zakonom – danom saznanja za to,

j) kad mu je izrečena kazna prestanka službe u postupku zbog teške povrede službene dužnosti – danom konačnosti odluke služ­beničkog suda,

k) ako se po premještaju neopravdano ne javi na dužnost u zakonskom roku – danom kojim se morao javiti na dužnost,

l) ako je dva puta uzastopce ocijenjen ocjenom »ne zadovoljava« – danom konačnosti posljednjeg rješenja o ocjenjivanju,

m) u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Državnog službenika koji ispuni uvjete iz točke c) iznimno se može zadržati u državnoj službi radi dovršenja poslova od značaja za rad državnog tijela ili drugih osobito važnih potreba državne službe, ali ne duže od dvije godine i samo uz suglasnost državnog službenika

**52. Odlučivanje o pravima, obvezama i odgovornostima državnih službenika**

O rasporedu na radno mjesto te o drugim pravima i obvezama službenika kao i o prestanku državne službe odlučuje rješenjem čelnik tijela ili osoba koju on za to pisano ovlasti. Ovlaštenje za donošenje rješenja može se odnositi na donošenje svih ili samo nekih rješenja. Ova rješenja se upravni akti.

Konačna rješenja o prijamu u državnu službu, rasporedu na radno mjesto, premještaju, stavljanju na raspolaganje i prestanku državne službe dostavljaju se središnjem tijelu državne uprave nadležnom za službeničke odnose.

Protiv rješenja može se podnijeti žalba Odboru za državnu službu. Odbor za državnu službu se osniva kao neovisno tijelo za rješavanje žalbi sukladno odredbama ovoga Zakona. Sjedište Odbora je pri središnjem tijelu državne uprave nadležnom za službeničke odnose. Predsjednika i članove Odbora za državnu službu imenuje Vlada na temelju internog oglasa, iz reda državnih službenika, na vrijeme od pet godina, uz mogućnost ponovnog izbora. Svi članovi Odbora moraju biti diplomirani pravnici. O raspisanom internom oglasu obavještava se sindikat, koji ima pravo uvida u prijave na oglas i ostalu potrebnu dokumentaciju te može predlagati članove Odbora. Predsjednik i članovi Odbora za državnu službu neovisni su i svoje zadaće obavljaju nepristrano i u skladu sa zakonom. Predsjednika i članove Odbora za državnu službu Vlada može razriješiti prije isteka vremena na koje su imenovani na njihov osobni zahtjev ili zbog njihovog nezakonitog, nesavjesnog ili nemarnog rada. Predsjednik i članovi Odbora za vrijeme trajanja mandata ne smiju obavljati nikakve druge dužnosti, a za svoj rad u Odboru imaju pravo na plaću prema odluci Vlade. Predsjednik i članovi Odbora imaju položaj državnih službenika, a prava i obveze iz državne službe ostvaruju u središnjem tijelu državne uprave nadležnom za službeničke odnose. Predsjedniku i članovima Odbora za vrijeme trajanja mandata miruju prava i obveze iz službe u državnom tijelu u kojem su bili u službi prije imenovanja, a po isteku mandata imaju pravo povratka na odgovarajuće poslove u to državno tijelo. Zahtjev za povratak podnosi se najkasnije u roku od 30 dana od dana isteka mandata. Vlada uredbom pobliže propisuje broj članova, ustrojstvo i način rada Odbora za državnu službu.

Odbor za državnu službu odlučuje o žalbama protiv rješenja o prijamu u državnu službu i rješenja kojima se odlučuje o pravima i obvezama državnih službenika u roku od 30 dana od dana njezina primitka. Protiv rješenja Odbora za državnu službu državno tijelo i državni službenik imaju pravo pokretanja upravnog spora u roku od 30 dana od dana primitka rješenja.

**53. Premještaj državnih službenika**

Državni službenik može po potrebi službe biti premješten na drugo radno mjesto u istom ili drugom državnom tijelu, u istom ili drugom mjestu rada, ali samo na radno mjesto unutar iste kategorije, iste ili približne složenosti poslova. Iznimno, službenika se uz njegov pristanak može premjestiti na radno mjesto niže složenosti poslova, za koje ispunjava propisane uvjete. Službenika se ne može premjestiti iz jednog u drugo mjesto rada bez njegove suglasnosti ako ima više od 20 godina radnog staža ili ako bi se premještajem bitno pogoršale njegove obiteljske prilike.

  Državnom službeniku koji se premješta u drugo radno mjesto koje je udaljeno više od 100 kilometara od mjesta njegovog stanovanja mora se, najduže u roku od šest mjeseci, osigurati odgovarajući smještaj za njega i njegovu obitelj, ako posebnim zakonom nije drukčije određeno. Troškovi smještaja terete državno tijelo. Do osiguravanja uvjeta za smještaj njega i obitelji, službenik ima pravo na naknadu povećanih troškova zbog odvojenog života od obitelji, kao i naknadu troškova putovanja u mjesto stanovanja obitelji u vrijeme tjednog odmora, državnih blagdana i neradnih dana, sukladno uredbi Vlade ili odredbama kolektivnog ugovora. Službenik za preseljenje ima pravo na naknadu stvarnih troškova preseljenja.

Ako se državni službenik premješta po potrebi službe iz jednog u drugo državno tijelo potreban je prethodni pisani sporazum čelnika tijela iz kojeg se službenik premješta i čelnika tijela u koje se službenik premješta.

Službenika se može na njegov zahtjev premjestiti na drugo radno mjesto samo ako je popunjavanje tog radnog mjesta predviđeno planom. Ako popunjavanje radnog mjesta nije predviđeno planom, službenika se može premjestiti zbog:

a) zdravstvenih razloga, na temelju liječničkog mišljenja o potrebi promjene radnog mjesta,

b) obiteljskih razloga.

Službenika se premješta po potrebi službe u pravilu na neodređeno vrijeme (trajni premještaj). Službenika se po potrebi službe može privremeno premjestiti najduže šest mjeseci, odnosno do povratka odsutnog službenika kojeg premješteni službenik zamjenjuje. Kod ovog premještaja službenik ima pravo na plaću koja je za njega povoljnija. Službenik koji je privremeno premješten u drugo državno tijelo ostvaruje sva prava iz državne službe u državnom tijelu iz kojeg je premješten.

Radi obavljanja privremenih poslova koji zahtijevaju poseb­ne vještine i stručno iskustvo državni službenik može se uputiti na rad izvan državne službe, u upravna tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, međunarodne organizacije, pravne osobe s javnim ovlastima u Republici Hrvatskoj. Državnom službeniku za vrijeme obavljanja ovih privremenih poslova miruju prava i obveze iz državne službe, ali se to vrijeme priznaje kao neprekidni rad u državnoj služ­bi i kao stečeno radno iskustvo u struci.

Upućivanje na rad izvan državne službe pobliže uređuje Vlada uredbom.

**54. Ocjenjivanje rada i učinkovitosti državnih službenika**

Ocjenjivanje rada i učinkovitosti službenika provodi se svake godine za prethodnu kalendarsku godinu. Ne ocjenjuju se službenici koji su u prethodnoj kalendarskoj godini radili manje od šest mjeseci, bez obzira na razloge.

Svrha ocjenjivanja rada i učinkovitosti je:

a) poticanje državnih službenika na učinkovito izvršavanje zadaća,

b) utvrđivanje doprinosa državnog službenika u obavljanju poslova kao kriterija za nagrađivanje i napredovanje u državnoj službi.

Postupak ocjenjivanja rada i učinkovitosti službenika provodi se kroz tri glavne faze:

a) planiranje poslova koje državni službenik treba obaviti, pri čemu službenik i njegov nadređeni dogovorno utvrđuju plan rada, postavljajući ciljeve koje podređeni službenik treba ostvariti,

b) kontrola rada i učinkovitosti, pri čemu službenik i njegov nadređeni periodično obavljaju pregled onoga što je do tada ostvareno te po potrebi prilagođavaju dogovoreni plan rada,

c) ocjenjivanje rada i učinkovitosti, pri čemu cjelokupni rad državnog službenika ocjenjuje nadređeni službenik prema postig­nutim rezultatima.

U različitim fazama postupka ocjenjivanja rada i učinkovitosti službenika koristi se poseban izvještaj o ocjeni rada i učinkovitosti, čiji sadržaj pravilnikom propisuje čelnik središnjeg tijela državne uprave nadležnog za službeničke odnose.

Ocjena rada i učinkovitosti uzima se u obzir kod utvrđivanja:

a) potrebe izobrazbe pojedinih državnih službenika ili grupe državnih službenika,

b) ispunjavanja uvjeta za napredovanje,

c) postojanja uvjeta za nastavak rada državnih službenika na probnom radu ili prestanak službe,

d) postojanja uvjeta za upućivanje državnog službenika na rad izvan državne službe,

e) postojanja uvjeta za korištenje plaćenog studijskog dopusta.

Ocjena rada i učinkovitosti službenika uzima se u obzir prilikom izricanja kazni za povrede službene dužnosti.

Rad i učinkovitost državnog službenika ocjenjuje neposredno nadređeni službenik, pri čemu utvrđuje njegovu učinkovitost uspoređivanjem rezultata izvršenih poslova s rezultatima utvrđenim u opisu njegovog radnog mjesta i radnim planovima. Ako službenik nije zadovoljan predloženom ocjenom, ima pravo dati primjedbu nadređenom službeniku, koji je dužan tu primjedbu razmotriti zajedno sa službenikom. Pravilnost predložene ocjene kontrolira službenik koji je neposredno nadređen službeniku koji je predložio ocjenu te prijedlog ocjene zajedno sa svojim mišljenjem dostavlja čelniku tijela. Čelnik tijela donosi rješenje o ocjeni.

Rad i učinkovitost državnog službenika ocjenjivat će se ocjenama:

a) »izvanredan« – ukoliko je rad i učinkovitost državnog služ­benika najviše kvalitete i osigurava najbolje i jedinstveno izvršavanje službe,

b) »odličan« – ukoliko je rad i učinkovitost državnog službenika naročito dobar i osigurava prvorazredno izvršavanje službe,

c) »dobar« – ukoliko je rad i učinkovitost državnog službenika prosječne kvalitete osiguravajući pouzdano obavljanje službe,

d) »zadovoljava« – ukoliko rad i učinkovitost državnog služ­benika osigurava najmanju moguću mjeru prihvatljivih standarda kvalitete i preciznosti u obavljanju službe,

e) »ne zadovoljava« – ukoliko je rad i učinkovitost državnog službenika ispod minimuma standarda kvalitete, te nije dovoljan da osigura pouzdano i prihvatljivo obavljanje službe.

Državnog službenika koji je ocijenjen ocjenom »ne zadovoljava«, upućuje se na dodatno stručno osposobljavanje ili se premješta na drugo radno mjesto. Državnom službeniku koji je dva puta uzastopce ocijenjen ocjenom »ne zadovoljava« prestaje po sili zakona državna služba, danom konačnosti rješenja o ocjenjivanju. Ocjena rada i učinkovitosti unosi se u osobni očevidnik držav­nog službenika.

**49. Odgovornost za organiziranje zaštite na radu čl. 13 nadalje**

Poslodavac je odgovoran za organiziranje i provedbu zaštite na radu u svim dijelovima organizacije rada i u svim radnim procesima. Za organiziranje i provedbu zaštite na radu odgovoran je poslodavac neovisno o tome je li u tu svrhu odredio radnika za obavljanje aktivnosti zaštite na radu vezanih uz zaštitu i prevenciju od opasnosti i štetnosti, zaposlio stručnjaka za zaštitu na radu, odnosno organizirao službu za zaštitu na radu ili je ugovorio suradnju s fizičkom ili pravnom osobom ovlaštenom za obavljanje poslova zaštite na radu.

Poslodavac može obavljanje poslova zaštite na radu prenijeti i na svojeg ovlaštenog predstavnika (u daljnjem tekstu: ovlaštenik). Ovlaštenik je svaka osoba koja rukovodi radom jednog ili više radnika na kojeg je prenijeto ovlaštenje u pisanom obliku. Ovlaštenje poslodavac daje ugovorom o radu, odnosno drugim aktom kojim se utvrđuje ovlaštenje vezano za provedbu zaštite na radu.

Poslodavac odgovara radniku za štetu uzrokovanu ozljedom na radu, profesionalnom bolešću ili bolešću u svezi s radom po načelu objektivne odgovornosti, na koju ne utječu propisane obveze radnika u području sigurnosti i zdravlja na radu.

**50. Ostvarivanje prava za vrijeme nezaposlenosti**

Nezaposlenom osobom u smislu ovoga Zakona smatra se osoba sposobna ili djelomično sposobna za rad, u dobi od 15 do 65 godina koja nije u radnom odnosu, aktivno traži posao i raspoloživa je za rad.

Nezaposlene osobe, na temelju osiguranja, ostvaruju prava na:

1) novčanu naknadu,

2) mirovinsko osiguranje,

3) novčanu pomoć i naknadu troškova za vrijeme obrazovanja,

4) jednokratnu novčanu pomoć i naknadu putnih i selidbenih troškova.

Pravo na novčanu naknadu stječe nezaposlena osoba koja u trenutku prestanka radnog odnosa ima najmanje 9 mjeseci rada u posljednja 24 mjeseca. Pravo na novčanu naknadu stječe nezaposlena osoba ako se prijavi Zavodu i podnese zahtjev u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa, prestanka bolovanja, odnosno rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog ili skrbničkog dopusta nakon prestanka radnog odnosa.

Pravo na novčanu naknadu nema nezaposlena osoba kojoj je radni odnos prestao:

1) zbog toga što je otkazala radni odnos, osim u slučaju izvanrednog otkaza ugovora o radu uzrokovanog ponašanjem poslodavca,

2) pisanim sporazumom o prestanku radnog odnosa,

3) zbog toga što nije zadovoljila na probnom radu ili nije zadovoljila tijekom pripravničkog, odnosno vježbeničkog staža, odnosno nije u propisanom roku položila stručni ispit koji je posebnim propisom utvrđen kao uvjet za nastavak rada,

4) zbog povrede obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), kao i zbog teške povrede radne obveze (izvanredni otkaz), odnosno službene dužnosti,

5) zbog izdržavanja kazne zatvora duže od 3 mjeseca.

Nezaposlenoj osobi kojoj je prestao radni odnos pisanim sporazumom, iznimno pripada pravo na novčanu naknadu, ako je radni odnos prestao zbog:

1) premještaja bračnog druga, odnosno izvanbračnog druga u drugo mjesto prebivališta u skladu s posebnim propisima,

2) promjene mjesta prebivališta iz zdravstvenih razloga, a na temelju mišljenja zdravstvene ustanove koju određuje ministar nadležan za zdravstvo.

Osnovicu za utvrđivanje visine novčane naknade čini prosjek obračunate plaće, umanjen za doprinose za obvezna osiguranja ostvaren u tromjesečnom razdoblju koje je prethodilo prestanku radnog odnosa, odnosno službe. Novčana naknada za prvih 90 dana korištenja iznosi 70%, a za preostalo vrijeme korištenja 50% od osnovice utvrđene prema odredbama članka 41. ovoga Zakona

Novčana naknada pripada nezaposlenoj osobi u trajanju od:

1) 90 dana ako je provela na radu od 9 mjeseci do 2 godine,

2) 120 dana ako je provela na radu više od 2 godine,

3) 150 dana ako je provela na radu više od 3 godine,

4) 180 dana ako je provela na radu više od 4 godine,

5) 210 dana ako je provela na radu više od 5 godina,

6) 240 dana ako je provela na radu više od 6 godina,

7) 270 dana ako je provela na radu više od 7 godina,

8) 300 dana ako je provela na radu više od 8 godina,

9) 330 dana ako je provela na radu više od 9 godina,

10) 360 dana ako je provela na radu više od 10 godina,

11) 390 dana ako je provela na radu više od 15 godina,

12) 420 dana ako je provela na radu više od 20 godina,

13) 450 dana ako je provela na radu više od 25 godina.

Nezaposlena osoba koja je provela na radu više od 32 godine ima pravo na novčanu

naknadu sve do ponovnog zaposlenja.

Pravo na mirovinsko osiguranje ima nezaposlena osoba koja je ostvarila pravo na novčanu naknadu prema odredbama ovoga Zakona i koja ispunjava uvjet godina života za stjecanje prava na starosnu mirovinu, dok ne stekne prvi uvjet mirovinskog staža za starosnu mirovinu, ali najdulje u trajanju 5 godina.

Nezaposlena osoba koju je Zavod uputio na obrazovanje, ima u tijeku trajanja togaobrazovanja pravo na:

1) novčanu pomoć u visini neoporezivog iznosa stipendije prema posebnom propisu,

2) naknadu troškova prijevoza za vrijeme toga obrazovanja u visini stvarnih troškova prijevoza sredstvima javnog prijevoza,

3) troškove za propisanu zaštitnu odjeću, obuću i druga pomagala u slučaju obrazovanja za

deficitarna zanimanja po posebnim ovlastima i licencijama, te naknadu troškova hranarine

izvan mjesta prebivališta ili boravišta.

Nezaposlena osoba kojoj Zavod nije u mogućnosti osigurati zaposlenje u mjestu prebivališta, a koja sama ili posredovanjem Zavoda nađe zaposlenje u drugom mjestu ima pravo na jednokratnu novčanu pomoć te na naknadu putnih ili selidbenih troškova za sebe, bračnog druga, odnosno izvanbračnog druga i djecu, od mjesta prebivališta do mjesta zaposlenja.

Hrvatski državljanin koji je bio zaposlen u inozemstvu ostvaruje pravo na novčanu

naknadu za vrijeme nezaposlenosti u skladu s odredbama međunarodnog ugovora.

**51. Rad stranaca u RH (poslovna dozvola, kvota radnih dozvola)**

Stranac može raditi u Republici Hrvatskoj na temelju radne ili poslovne dozvole, ako ovim Zakonom nije drugačije određeno. Stranac ne može započeti s radom prije nego što mu je odobren privremeni boravak, ako ovim Zakonom nije drugačije određeno.

Vlada Republike Hrvatske utvrđuje godišnju kvotu radnih dozvola najkasnije do 31. listopada tekuće godine za sljedeću godinu i to za produženje već izdanih radnih dozvola i za novo zapošljavanje. Prijedlog godišnje kvote radnih dozvola izrađuje ministarstvo nadležno za rad na temelju mišljenja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, Hrvatske gospodarske komore, Hrvatske obrtničke komore i predstavnika socijalnih partnera. Godišnjom kvotom radnih dozvola utvrđuju se djelatnosti i zanimanja u kojima se dopušta zapošljavanje te broj radnih dozvola za svaku od djelatnosti i zanimanja.

Zahtjev za izdavanje radne dozvole podnosi pravna ili fizička osoba koja zapošljava stranca (u daljnjem tekstu: poslodavac). Nadležna policijska uprava, odnosno policijska postaja o zahtjevu donosi odluku, koja se dostavlja poslodavcu. Uz zahtjev za izdavanje radne dozvole poslodavac je dužan priložiti:

1. ugovor o radu odnosno pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu ili drugi odgovarajući ugovor,

2. podatke o radnom mjestu ili vrsti posla i uvjetima rada,

3. dokaz o stručnoj spremi i osposobljenosti stranca,

4. dokaz o registraciji trgovačkog društva, podružnice, predstavništva, obrta, udruge ili ustanove u Republici Hrvatskoj,

5. dokaz o podmirenim poreznim obvezama i doprinosima,

6. obrazloženje o opravdanosti zapošljavanja stranca.

Policijska uprava, odnosno policijska postaja može odbiti izdavanje radne dozvole ako poslodavac krši propise o radu, zdravstvenom i mirovinskom osiguranju ili ako stranac krši odredbe ovoga Zakona koje se odnose na ulazak, boravak i rad stranaca.

Ugovor o radu ili drugi odgovarajući ugovor poslodavac je dužan dostaviti policijskoj upravi, odnosno policijskoj postaji najkasnije u roku od 15 dana od dana izdavanja radne dozvole.

Radna dozvola izdaje se na određeno vrijeme koje je jednako vremenu na koje se zasniva radni odnos, a najduže do godine dana. Iznimno, radna dozvola može se izdati s rokom važenja do dvije godine. Zahtjev za produženje radne dozvole poslodavac mora podnijeti policijskoj upravi, odnosno policijskoj postaji najkasnije 45 dana prije isteka roka važenja radne dozvole. Stranac može raditi u Republici Hrvatskoj samo na onim poslovima za koje mu je izdana radna dozvola, odnosno samo kod onog poslodavca s kojim je na temelju radne dozvole zasnovao radni odnos. Poslodavac može zaposliti stranca samo na onim poslovima za koje mu je izdana radna dozvola.

Radna dozvola za stranca prestaje važiti:

1. istekom roka važenja,

2. poništenjem,

3. prestankom postojanja uvjeta na temelju kojih je izdana.

Radna dozvola će se poništiti ako:

1. je izdana na temelju neistinitih podataka o radniku ili poslodavcu,

2. poslodavac ne dostavi ugovor o radu ili drugi odgovarajući ugovor u roku iz članka 124. ovoga Zakona,

3. stranac na temelju radne dozvole obavlja poslove za koje mu nije izdana radna dozvola,

4. stranac radi za poslodavca koji za njega nije ishodio radnu dozvolu,

5. strancu nije odobren ili mu je prestao privremeni boravak,

6. se krše propisi o radu, zdravstvenom i mirovinskom osiguranju te drugi propisi u skladu s kojima se djelatnost mora obavljati.

Stranac kojem je neskrivljeno prestao ugovor o radu ili drugi odgovarajući ugovor, ima pravo boraviti u Republici Hrvatskoj do isteka odobrenja privremenog boravka.

U slučaju prestanka ugovora o radu ili drugog odgovarajućeg ugovora te prestanka postojanja drugih uvjeta na temelju kojih je izdana radna dozvola, poslodavac i stranac dužni su obavijestiti policijsku upravu, odnosno policijsku postaju, u roku od 8 dana.

**Poslovna dozvola** može se izdati:

1. osnivaču vlastitoga trgovačkog društva u Republici Hrvatskoj ili strancu koji u trgovačkom društvu ima većinski udio najmanje 51%, a ostvaruje poslovnu aktivnost radi obavljanja djelatnosti u Republici Hrvatskoj,

2. vlasniku obrta koji je registrirao poslovnu aktivnost u Republici Hrvatskoj, odnosno jednom od suvlasnika zajedničkog obrta,

3. strancu koji se bavi slobodnim zanimanjem, sukladno propisima Republike Hrvatske i

4. strancu koji pruža usluge u ime inozemnog poslodavca.

Poslovna dozvola može se izdati osobama iz točke 1. i 2. ovoga članka ako trgovačko društvo, odnosno obrt svojim poslovanjem utječe na povećanje gospodarske aktivnosti u Republici Hrvatskoj, ako se uvode novi proizvodni postupci, nova oprema i suvremena tehnologija te potiče otvaranje novih radnih mjesta i zapošljavanje domaće radne snage.

Poslovna dozvola može se izdati osobama iz točke 3. ovoga članka ako imaju odgovarajuću kvalifikaciju, financijska sredstva i ako obavljanje njihove djelatnosti predstavlja interes za Republiku Hrvatsku.

Poslovna dozvola iz točke 1., 2. i 3. ovoga Zakona izdaje se s rokom važenja do jedne godine, a može se produžavati sve dok stranac ispunjava uvjete za izdavanje poslovne dozvole te ako priloži dokaz o podmirenim poreznim obvezama i doprinosima u Republici Hrvatskoj. Zahtjev za produženje poslovne dozvole stranac mora podnijeti policijskoj upravi, odnosno policijskoj postaji najmanje 30 dana prije isteka roka važeće poslovne dozvole.

Poslovna dozvola prestaje važiti:

1. istekom roka važenja,

2. poništenjem,

3. prestankom postojanja okolnosti na temelju kojih je izdana.

Poslovna dozvola će se poništiti ako:

1. je izdana na temelju neistinitih podataka,

2. stranac obavlja poslove za koje mu nije izdana poslovna dozvola,

3. strancu nije odobren ili mu je prestao privremeni boravak,

4. stranac krši propise o radu, zdravstvenom i mirovinskom osiguranju te druge propise u skladu s kojima se djelatnost mora obavljati,

5. stranac u roku od 4 mjeseca od odobrenja privremenog boravka ne započne obavljanje djelatnosti za koju mu je izdana poslovna dozvola.

Članak 137.

Bez radne, odnosno poslovne dozvole mogu raditi sljedeće kategorije stranaca:

1. profesori, izvorni govornici stranih jezika, lektori i drugi nastavnici koji izvode nastavu na poziv hrvatskih visokih učilišta, znanstvenici na znanstvenom i stručnom usavršavanju, znanstvenici-predstavnici međunarodnih organizacija te znanstvenici koji će sudjelovati u provedbi znanstvenih projekata važnih za Republiku Hrvatsku,

2. upravno osoblje, stručnjaci, nastavnici i predavači stranih kulturnih, obrazovnih i znanstvenih institucija, koji u Republici Hrvatskoj obavljaju posao u okviru programa kulturne i obrazovne suradnje, kao i upravno osoblje, stručnjaci, nastavnici i predavači stranih kulturnih, obrazovnih i znanstvenih institucija koje u Republici Hrvatskoj imaju svoje podružnice, ako dolaze iz matične institucije,

3. civilni i vojni dužnosnici vlada drugih država, koji u Republiku Hrvatsku dolaze raditi na temelju ugovora o suradnji s Vladom Republike Hrvatske,

4. članovi međunarodnih misija, koji obavljaju posao znanstvenog istraživanja u Republici Hrvatskoj, koje je odobrila Vlada Republike Hrvatske,

5. strani dopisnici, akreditirani u Republici Hrvatskoj ili izvjestitelji stranih medija,

6. stranci koji obavljaju poslove iz područja obrane i unutarnjih poslova ili stručnog usavršavanja na tim područjima, na temelju međunarodnog ugovora,

7. predstavnici i osoblje vjerskih zajednica koji obavljaju poslove isključivo vezane uz vjersku ili karitativnu službu,

8. studenti koji putem ovlaštene organizacije dolaze na praksu,

9. studenti koji dolaze na praksu u diplomatske misije, odnosno konzularne urede države čije državljanstvo imaju, akreditiranim u Republici Hrvatskoj,

10. mladi koji obavljaju poslove u organizacijama civilnog društva u sklopu programa međunarodne razmjene i suradnje volontera Europske unije,

11. stranci koji u Republiku Hrvatsku dolaze obaviti vježbenički staž u trgovačka društva, podružnice ili predstavništva kojih su vlasnici strane tvrtke, ako ti stranci dolaze iz te tvrtke u sjedištu, odnosno iz njezinog predstavništva ili podružnice u nekoj drugoj državi,

12. stranci koji sukladno posebnim propisima dolaze kao instruktori letenja odnosno kao polaznici obrazovne nastave u zrakoplovstvu,

13. stranci koji obavljaju poslove nadzora i inspekcije remonta i izgradnje brodova,

14. stranci koji rade na stranim plovilima i upisani su u popis posade.

Bez radne ili poslovne dozvole mogu raditi sljedeće kategorije stranaca:

1. stranci s odobrenim stalnim boravkom,

2. stranci kojima je odobren azil,

3. stranci kojima je odobren privremeni boravak u svrhu spajanja obitelji s hrvatskim državljaninom, strancem na stalnom boravku ili azilantom,

4. stranci kojima je odobren privremeni boravak iz humanitarnih razloga,

5. stranci koji u Republici Hrvatskoj imaju status redovitog učenika ili studenta kada obavljaju poslove posredstvom ovlaštenih posrednika, bez zasnivanja radnog odnosa,

6. stranci koji imaju privremeni boravak u svrhu znanstvenog istraživanja iz članka 67. ovoga Zakona,

7. stranci koji imaju autonomno odobrenje boravka u Republici Hrvatskoj.

1. odgovor na pitanje pronađen na furumu stranice Legalis [↑](#footnote-ref-2)