

HRVATSKA UDRUGA RADNIČKIH SINDIKATA

ZAKON O RADU

(NN 93 / 14)

ZAKON O ZAŠTITI NA RADU

(NN 71 / 14)

ZAKON O REPREZENTATIVNOSTI UDRUGA POSLODAVACA I SINDIKATA

(NN 93 / 14)

Zagreb, 2014. godine

Predgovor

Poštovani,

Hrvatska udruga radničkih sindikata kao reprezentativna udruga sindikata više razine, nastavlja s praksom tiskanja propisa iz područja radnih odnosa.

Ovaj put smo odlučili na jednom mjestu prirediti sljedeće propise:

- Zakon o radu, objavljen u Narodnim novinama broj 93/14, koji je stupio na snagu 7. kolovoza 2014.
- Zakon o zaštiti na radu, objavljen u Narodnim novinama broj 71/14, koji je stupio na snagu 19. lipnja 2014.
- Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata, objavljen u Narodnim novinama broj 93/14, koji je stupio na snagu 7. kolovoza 2014.

Značaj navedenih Zakona izniman je za sindikate i poslodavce kao socijalne partnere, te za sve one koji se navedenom problematikom sustavno bave ili s njom tek povremeno susreću.

Nadamo se da ovo izdanje biti od koristi svima kojima se nađe pri ruci.

Ozren Matijašević
Predsjednik HURS-a

ZAKON O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Predmet Zakona o radu

Članak 1.

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

Članak 2.

(1) Ovim se Zakonom u pravni poredak Republike Hrvatske prenose sljedeće direktive Europske unije:

- Direktiva Vijeća 91/533/EEZ od 14. listopada 1991. o obvezi poslodavca da obavijesti radnike o uvjetima koji se primjenjuju na ugovor o radu ili radni odnos (SL, L 288, 18. 10. 1991.)
- Direktiva 2002/73/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 23. rujna 2002., kojom se mijenja i dopunjuje Direktiva Vijeća 76/2007/EZ o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na mogućnost zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja te na radne uvjete (SL, L 269, 5. 10. 2002.)
- Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme zaključenog od strane ETUC-a, UNICEA-a i CEEP-a (SL, L 175, 10. 7. 1999.)
- Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu (SL, L 216, 20. 8. 1994.)
- Direktiva Vijeća 2010/18/EU od 8. ožujka 2010., kojom se implementira Okvirni sporazum o roditeljskom dopustu, kojeg su zaključili BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC i kojom se nadomješta Direktiva Vijeća 96/34/EC (SL, L 68, 18. 3. 2010.)
- Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu putem agencija za privremeno zapošljavanje (SL, L 327, 5. 12. 2008.)
- Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL, L 014, 20. 1. 1998.)
- Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim aspektima organizacije radnog vremena (SL, L 299, 18. 11. 2003.)

- Direktiva Vijeća 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja (SL, L 204, 26. 7. 2006.)
- Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakona država članica u odnosu na kolektivni višak zaposlenika (SL, L 225, 12. 8. 1998.)
- Direktiva Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o približavanju prava država članica u vezi sa zaštitom prava radnika u slučaju prijenosa poduzeća, tvrtki ili dijelova poduzeća ili tvrtki (SL, L 82, 22. 3. 2001.)
- Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002., kojom se uspostavlja opći okvir za savjetovanje s radnicima i njihovo informiranje u europskoj zajednici (SL, L 80, 23. 3. 2002.)
- Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL, L 165, 27. 6. 2007.)
- Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL, L 348, 28. 11. 1992.)
- Direktiva Vijeća 91/383/EEZ od 25. lipnja 1991. o dopunama mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu radnika u radnom odnosu na određeno vrijeme ili privremenom radnom odnosu (SL, L 206, 29. 7. 1991.).

(2) Vlada Republike Hrvatske će Europskoj komisiji podnositi jedinstvena izvješća o provedbi Direktive 94/33/EZ, Direktive 2008/104/EZ, Direktive 2003/88/EZ, Direktive 2002/73/EZ, Direktive 2006/54/EZ, Direktive 2000/78/EZ, Direktive 91/383/EEZ i Direktive 92/85/EEZ u sadržaju i rokovima propisanim tim direktivama.

Rodna jednakost

Članak 3.

Izrazi koji se koriste u ovom Zakonu, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Pojam radnika i poslodavca

Članak 4.

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

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

(3) Fizička osoba koja je prema propisu o trgovačkim društvima, kao član uprave ili izvršni direktor ili fizička osoba koja je 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.

(4) Na osobu iz stavka 3. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o ugovoru o radu na određeno vrijeme, prestanku ugovora o radu, otkaznom roku i otpremnini.

Evidencija o radnicima zaposlenim kod poslodavca

Članak 5.

(1) Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.

(2) Evidencija iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu.

(3) Poslodavac je dužan inspektoru rada na njegov zahtjev dostaviti podatke iz stavka 2. ovoga članka.

(4) Ministar nadležan za rad (u daljnjem tekstu: ministar) pravilnikom propisuje sadržaj i način vođenja evidencije iz stavka 1. ovoga članka.

Elektronički zapis podataka o radniku

Članak 6.

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

(2) Poslodavac je dužan tijelu iz stavka 1. ovoga članka, u elektroničku bazu podataka dostaviti podatke o radniku, kao i sve promjene podataka do kojih dođe tijekom trajanja radnog odnosa, na način, u sadržaju i u roku propisanim posebnim propisom o mirovinskom osiguranju.

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

Temeljne obveze i prava iz radnog odnosa

Članak 7.

(1) Poslodavac je obvezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljani rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan prema uputama koje poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

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

(3) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na sigurnan način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

(4) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu s ovim Zakonom i posebnim zakonima.

(5) 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, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s ovim Zakonom i posebnim zakonima.

Dužnost poštivanja propisa u vezi s radnim odnosom

Članak 8.

(1) U radnom odnosu poslodavac i radnik dužni su pridržavati se odredbi ovoga i drugih zakona, međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom Republike Hrvatske i objavljeni, a koji su na snazi, drugih propisa, kolektivnih ugovora i pravilnika o radu.

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

(3) Propisi o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, kolektivni ugovor i pravilnik o radu moraju se na prikladan način učiniti dostupnima radnicima.

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

Sloboda ugovaranja

Članak 9.

(1) 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.

(2) Poslodavac, udruge poslodavaca i sindikati mogu kolektivnim ugovorom ugovoriti uvjete rada nepovoljnije od uvjeta određenih ovim Zakonom, samo ako je ovim ili drugim zakonom to izričito propisano.

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

II. INDIVIDUALNI RADNI ODNOSI

1. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Sklapanje ugovora o radu

Članak 10.

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.
- (2) Ako poslodavac s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji, s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca, ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako poslodavac ne dokaže suprotno.
- (3) Kada poslodavac nema potrebe za radom određenih radnika, može svoga radnika privremeno ustupiti u s njim povezano društvo u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, u trajanju od neprekidno najduže šest mjeseci, na temelju sporazuma sklopljenog između povezanih poslodavaca i pisane suglasnosti radnika.
- (4) Sporazum iz stavka 3. ovoga članka mora sadržavati podatke o:
 - 1) nazivu i sjedištu povezanih poslodavaca
 - 2) imenu, prezimenu i prebivalištu radnika
 - 3) datumu početka i završetka privremenog ustupanja
 - 4) mjestu rada i poslovima koje će radnik obavljati
 - 5) plaći, dodacima na plaću i razdobljima isplate
 - 6) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.
- (5) Pisana suglasnost radnika na sporazum iz stavka 3. ovoga članka, smatrat će se dodatkom ugovora o radu, kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje poslova kod povezanog poslodavca.
- (6) Na ustupanje iz stavka 3. ovoga članka, ne primjenjuju se odredbe poglavlja 6. ovoga Zakona o privremenom zapošljavanju.
- (7) Povezani poslodavac se u odnosu na radnika iz stavka 3. ovoga članka smatra poslodavcem u smislu obveza primjene odredbi ovoga i drugih zakona i propisa kojima su uređeni sigurnost i zaštita zdravlja na radu.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 11.

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako ovim Zakonom nije drukčije određeno.
- (2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen ovim Zakonom.
- (3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 12.

- (1)** Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.
- (2)** Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 14. stavka 3. ovoga Zakona mora navesti.
- (3)** Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- (4)** Ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.
- (5)** Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
- (6)** Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovoga članka.
- (7)** Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

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

Članak 13.

- (1)** Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.
- (2)** Ako kod poslodavca iz stavka 1. ovoga članka nema radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.
- (3)** Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuje poslodavca nisu uređeni uvjeti rada na način iz stavka 2. ovoga članka, poslodavac je radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, dužan

osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

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

Oblik ugovora o radu

Članak 14.

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

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

(3) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

(4) Ako poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

(5) Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

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

(7) Ministar pravilnikom propisuje postupak registracije i sadržaj registra ugovora o radu pomoraca i radnika na pomorskim ribarskim plovilima.

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

Članak 15.

(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 14. stavka 3. ovoga Zakona, mora sadržavati podatke o:

- 1) strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu
- 2) mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima
- 3) nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
- 4) danu početka rada

- 5) očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
 - 6) trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora
 - 7) otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova
 - 8) osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo
 - 9) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.
- (2) Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.

Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu za stalne sezonske poslove

Članak 16.

- (1) Ako poslodavac pretežno posluje sezonski, za obavljanje stalnih sezonskih poslova može se sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove.
- (2) U slučaju sklapanja ugovora iz stavka 1. ovoga članka, obveznik prijave na produženo mirovinsko osiguranje, obveznik doprinosa te obveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa je poslodavac.
- (3) Osim podataka iz članka 15. ovoga Zakona, ugovor iz stavka 2. ovoga članka mora sadržavati i dodatne podatke o:
- 1) uvjetima i vremenu za koje će poslodavac uplaćivati doprinos za produženo mirovinsko osiguranje
 - 2) roku u kojem je poslodavac dužan radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova u idućoj sezoni
 - 3) roku u kojem se radnik dužan izjasniti o ponudi iz točke 2. ovoga stavka, a koji ne može biti kraći od osam dana.
- (4) Ako radnik neopravdano odbije ponudu za sklapanje ugovora o radu, poslodavac ima pravo od radnika tražiti povrat sredstava za uplaćene doprinose.
- (5) Umjesto podatka iz stavka 3. točke 1. ovoga članka, može se u ugovoru uputiti na odgovarajući kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.

Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada

Članak 17.

- (1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu za obavljanje poslova kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca, osim podataka iz članka 15. stavka 1. točaka 1. do 9. ovoga Zakona, mora

sadržavati i dodatne podatke o:

- 1) radnom vremenu
 - 2) strojevima, alatima i opremi za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati
 - 3) uporabi vlastitih strojeva, alata i druge opreme radnika i naknadi troškova u vezi s time
 - 4) naknadi drugih troškova radniku vezanih uz obavljanje poslova
 - 5) načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika.
- (2) Na ugovor iz stavka 1. ovoga članka na odgovarajući način primjenjuje se odredba članka 15. stavka 2. ovoga Zakona.
- (3) Plaća radnika s kojim poslodavac sklopi ugovor iz stavka 1. ovoga članka, ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostorijama toga poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.
- (4) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne može se sklopiti za obavljanje poslova iz članka 64. stavka 1. ovoga Zakona te drugih poslova za koje je to utvrđeno ovim ili drugim zakonom.
- (5) Poslodavac je dužan osigurati radniku sigurne uvjete rada, a radnik je dužan pridržavati se svih sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima.
- (6) Odredbe ovoga Zakona o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci, primjenjuju se i na ugovor iz stavka 1. ovoga članka, ako to nije drukčije uređeno posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu.
- (7) Količina i rokovi za izvršenje poslova koji se obavljaju na temelju ugovora iz stavka 1. ovoga članka ne smiju onemogućiti radniku korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor.

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

Članak 18.

(1) Ako se radnika privremeno upućuje na rad u inozemstvo u neprekidnom trajanju dužem od trideset dana, pisani ugovor o radu ili pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu prije odlaska u inozemstvo mora, osim podataka iz članka 15. ovoga Zakona, sadržavati i dodatne podatke o:

- 1) trajanju rada u inozemstvu
- 2) rasporedu radnog vremena
- 3) neradnim danima i blagdanima u koje radnik ima pravo ne raditi uz naknadu plaće
- 4) novčanoj jedinici u kojoj će se isplaćivati plaća

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

6) uvjetima vraćanja u zemlju.

(2) Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 2., 3., 4. i 5. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuju ta pitanja.

(3) Primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje tijekom trajanja rada u inozemstvu, poslodavac mora uručiti radniku prije odlaska u inozemstvo, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati prema posebnom propisu.

(4) Ako poslodavac upućuje svoga radnika u s njim povezano društvo u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, koje ima poslovni nastan u inozemstvu, poslodavac može radnika, uz njegovu pisanu suglasnost, privremeno u trajanju od najduže dvije godine, ustupiti tom društvu na temelju sporazuma sklopljenog između povezanih poslodavaca.

(5) Na ustupanje iz stavka 4. ovoga članka, ne primjenjuju se odredbe poglavlja 6. ovoga Zakona o privremenom zapošljavanju.

Najniža dob za zaposlenje

Članak 19.

Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.

Poslovna sposobnost maloljetnika za sklapanje ugovora o radu

Članak 20.

(1) Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s petnaest godina 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 vezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u vezi s tim ugovorom.

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

(3) Poslodavac ne smije zaposliti maloljetnika iz stavka 1. ovoga članka, koji za sklapanje ugovora o radu nema ovlaštenje zakonskog zastupnika, odnosno odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

(4) 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.

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

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

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

Zabrana rada maloljetnika na određenim poslovima

Članak 21.

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

(2) Ministar pravilnikom propisuje poslove iz stavka 1. ovoga članka.

(3) Poslodavac ne smije prije prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposliti maloljetnika na poslovima na kojima maloljetnik može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja te sposobnosti.

(4) Ministar pravilnikom propisuje poslove na kojima maloljetnik može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje tih poslova.

Nadziranje rada maloljetnika na određenim poslovima

Članak 22.

(1) Ako maloljetnik, njegov roditelj, odnosno skrbnik, radničko vijeće ili sindikat posumnjaju da poslovi koje obavlja maloljetnik ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj, mogu zahtijevati od poslodavca da ovlaštenu liječniku pregleda maloljetnika te da u nalazu i mišljenju ocijeni da li poslovi koje maloljetnik obavlja ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj.

(2) Troškove liječničkog pregleda te nalaza i mišljenja iz stavka 1. ovoga članka snosi poslodavac.

(3) Ako iz nalaza i mišljenja iz stavka 1. ovoga članka proizlazi da poslovi koje maloljetnik obavlja ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj, poslodavac je dužan maloljetniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a ako takvih poslova nema, može mu otkazati na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 23.

(1) Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.

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

Obveza radnika da obavijesti poslodavca o bolesti ili nekim drugim okolnostima

Članak 24.

- (1)** Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.
- (2)** Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.
- (3)** Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovoga članka snosi poslodavac.

Podaci koji se ne smiju tražiti

Članak 25.

- (1)** Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.
- (2)** Na nedopuštena pitanja iz stavka 1. ovoga članka, ne mora se odgovoriti.

2. PRAVILNICI O RADU

Obveza donošenja pravilnika o radu

Članak 26.

- (1)** 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.
- (2)** Posebni pravilnici o radu mogu se donijeti i za pojedina poduzeća i dijelove poduzeća poslodavca, odnosno pojedine skupine radnika.

Postupak donošenja pravilnika o radu

Članak 27.

- (1)** O donošenju pravilnika o radu poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom.
- (2)** U pravilniku iz stavka 1. ovoga članka mora se naznačiti dan stupanja na snagu.
- (3)** Pravilnik iz stavka 1. ovoga članka ne može stupiti na snagu prije isteka roka od osam dana od dana objave.
- (4)** Pravilnik o radu mijenja se i dopunjuje na način propisan ovim Zakonom za njegovo donošenje.

- (5) Ministar pravilnikom propisuje način objave pravilnika iz stavka 1. ovoga članka.
- (6) Radničko vijeće može od nadležnog suda tražiti da nezakoniti pravilnik o radu ili neke njegove odredbe oglasi ništetnima.

3. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

Obveze poslodavca u zaštiti života, zdravlja i ćudoređa radnika

Članak 28.

- (1) Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.
- (2) Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja.
- (3) Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.
- (4) Ako je poslodavac preuzeo obvezu smještaja i prehrane radnika, pri izvršenju te obveze mora voditi računa o zaštiti života, zdravlja i ćudoređa te vjeroispovijesti radnika.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 29.

- (1) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno ovim ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.
- (2) Ako je osobne podatke iz stavka 1. ovoga članka potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, poslodavac mora unaprijed pravilnikom o radu odrediti koje će podatke u tu svrhu prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama.
- (3) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo poslodavac ili osoba koju za to posebno opunomoći poslodavac.
- (4) Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.
- (5) Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.
- (6) Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika, dužan je imenovati osobu koja mora uživati povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljanje li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.

(7) Poslodavac, osoba iz stavka 6. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

4. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama, ženama koje su rodile ili koje doje djecu

Članak 30.

(1) Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.

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

Zaštita trudnice, odnosno žene koja je rodila ili koja doji dijete

Članak 31.

(1) Trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, poslodavac je dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

(2) U sporu između poslodavca i radnice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima radnica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi u slučaju iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.

(3) Ako poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 1. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.

(4) Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, prestaje dodatak iz stavka 1. ovoga članka te radnica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

(5) Dodatak ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka, ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

Pretpostavka rada u punom radnom vremenu

Članak 32.

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog

vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.

Korištenje roditeljskih i roditeljskih prava

Članak 33.

Rodiljna i roditeljska prava radnik tijekom radnog odnosa ostvaruje u skladu s posebnim propisom.

Zabrana otkaza

Članak 34.

(1) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

(2) Otkaz iz stavka 1. ovoga članka je ništetan, ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

(3) Ugovor o radu osobe iz stavka 1. ovoga članka, prestaje smrću poslodavca fizičke osobe, prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra.

(4) Ugovor o radu osobe iz stavka 1. ovoga članka, tijekom provedbe postupka likvidacije u skladu s posebnim propisom, može se otkazati zbog poslovno uvjetovanih razloga.

Pravo radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu

Članak 35.

(1) Radnik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

(2) Na način iz stavka 1. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

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

Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove

Članak 36.

(1) Nakon isteka roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, u roku od mjesec dana od dana kada je poslodavca obavijestio o prestanku korištenja toga prava.

(2) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

(3) Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka, ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

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

Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 37.

(1) 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 njezinu očekivanom trajanju.

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

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

(4) Ministar pravilnikom propisuje sadržaj i način izdavanja potvrde iz stavka 1. ovoga članka.

Zabrana otkazivanja u slučaju privremene nesposobnosti uzrokovane ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću

Članak 38.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.

Zabrana štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava

Članak 39.

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

Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove radnika koji je privremeno bio nesposoban za rad

Članak 40.

(1) 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, ovlaštenu liječnik, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio.

(2) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

(3) Ako poslodavac nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponudenu izmjenu ugovora o radu, poslodavac mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom.

(4) U sporu između poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponudeni poslovi iz stavka 2. ovoga članka odgovarajući.

(5) Radnik iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnologiji ili načinu rada, kao i na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 41.

(1) Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

(2) Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

(3) Ako je poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovoga članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća.

(4) U sporu između poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.

(5) Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz radniku iz stavka 1. ovoga članka, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 42.

(1) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove iz članka 41. ovoga Zakona, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu ovim Zakonom.

(2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka, koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 41. ovoga Zakona nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju

Članak 43.

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

6. PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE

Agencija za privremeno zapošljavanje

Članak 44.

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

(2) Ustupljeni radnik, u smislu ovoga Zakona, je radnik kojeg agencija zapošljava radi ustupanja korisniku.

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

(4) Uz poslove iz stavka 1. ovoga članka, agencija može obavljati i djelatnosti u vezi

sa zapošljavanjem, pod uvjetom da za to posjeduje odgovarajuću dozvolu prema posebnom propisu.

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

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

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

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

Ugovor o ustupanju radnika

Članak 45.

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

(2) Sastojci ugovora iz stavka 1. ovoga članka, uz opće uvjete poslovanja agencije, su podaci o:

- 1) broju ustupljenih radnika koji su potrebni korisniku
- 2) razdoblju na koje se ustupaju radnici
- 3) mjestu rada
- 4) poslovima koje će ustupljeni radnici obavljati
- 5) načinu i razdoblju u kojem korisnik mora ispostaviti agenciji obračun za isplatu plaće te propisima koji se kod korisnika primjenjuju na utvrđivanje plaće i
- 6) osobi koja je ovlaštena za zastupanje korisnika prema ustupljenim radnicima.

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

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

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

- 1) zamjenu radnika kod korisnika kod kojega se provodi štrajk
- 2) poslove koje su obavljali radnici za koje je korisnik proveo postupak kolektivnog viška radnika iz članka 127. ovoga Zakona u prethodnom razdoblju od šest mjeseci
- 3) poslove koje su obavljali radnici kojima je korisnik, poslovno uvjetovanim otkazom otkazao ugovore o radu u prethodnom razdoblju od šest mjeseci

4) obavljanje poslova koji su prema propisima o zaštiti na radu poslovi s posebnim uvjetima rada, a ustupljeni radnik ne ispunjava te posebne uvjete

5) ustupanje radnika drugoj agenciji.

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

Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova

Članak 46.

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

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

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

2) naznaku poslova za čije će se obavljanje radnik ustupati

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

(3) U razdoblju kada ustupljeni radnik zaposlen na neodređeno vrijeme nije ustupljen korisniku, ima pravo na naknadu plaće utvrđene na način iz članka 95. stavka 5. ovoga Zakona.

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

1) strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu

2) očekivanom trajanju ugovora

3) sjedištu korisnika

4) mjestu rada

5) poslovima koje će ustupljeni radnik obavljati

6) datumu početka i završetka rada

7) plaći, dodacima na plaću i razdobljima isplate plaće

8) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

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

(6) Drugi uvjeti rada ustupljenog radnika u smislu stavka 5. ovoga članka su radno vrijeme, odmori i dopusti, osiguranje mjera zaštite na radu, zaštita trudnica, roditelja, posvojitelja i mladih te zaštita od nejednakog postupanja u skladu s posebnim propisom o suzbijanju diskriminacije.

(7) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, kolektivnim ugovorom sklopljenim između agencije, odnosno udruge agencija i sindikata, mogu se ugovoriti nepovoljniji uvjeti rada od uvjeta rada radnika zaposlenog kod korisnika na istim poslovima koje obavlja ustupljeni radnik.

(8) Ako se plaća, odnosno drugi uvjeti rada ne mogu utvrditi u skladu sa stavcima 5. i 6. ovoga članka, utvrđuju se ugovorom o ustupanju radnika.

Otkaz ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova

Članak 47.

(1) Na otkazivanje ugovora o radu ustupljenih radnika ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o kolektivnom višku radnika.

(2) Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, agencija može ustupljenom radniku izvanredno otkazati, ako su kod korisnika nastali razlozi iz članka 116. stavka 1. ovoga Zakona i ako korisnik agenciju o tome pisano obavijesti u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

(3) Rok za izvanredni otkaz ugovora o radu iz članka 116. stavka 2. ovoga Zakona teče od dana pisane obavijesti iz stavka 2. ovoga članka.

(4) 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.

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

Ograničenje vremena ustupanja radnika

Članak 48.

(1) Korisnik ne smije koristiti rad istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno kolektivnim ugovorom.

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

Obveze agencije prema ustupljenom radniku

Članak 49.

(1) Prije upućivanja ustupljenog radnika korisniku, agencija mu je dužna uručiti uputnicu, koja mora sadržavati podatke iz članka 46. stavka 2. ovoga Zakona.

(2) Prije upućivanja ustupljenog radnika korisniku, agencija ga je dužna upoznati s posebnim profesionalnim znanjima ili vještinama za obavljanje posla kod korisnika, kao i sa svim rizicima obavljanja posla koji se odnose na zaštitu zdravlja i sigurnost

na radu, i u tu svrhu dužna je ustupljenog radnika osposobiti prema propisima o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu, osim ako ugovorom o ustupanju radnika nije ugovoreno da te obveze izvrši korisnik.

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

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

Obveze korisnika

Članak 50.

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

(2) Korisnik je dužan, pri sklapanju ugovora iz članka 45. ovoga Zakona, agenciju potpuno i istinito, pisano izvijestiti o uvjetima rada radnika zaposlenih kod korisnika na poslovima koje će obavljati ustupljeni radnik.

(3) 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.

Naknada štete

Članak 51.

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

(2) Za štetu koju ustupljeni radnik na radu ili u vezi s radom uzrokuje korisniku, odgovara agencija u skladu s općim propisima obveznoga prava.

(3) Ako ustupljeni radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom kod korisnika, naknadu štete može potraživati od agencije ili korisnika u skladu sa člankom 111. ovoga Zakona.

Evidencija

Članak 52.

(1) Prijavu u evidenciju agencija podnosi ministarstvu u pisanom obliku.

(2) Uz prijavu u evidenciju, agencija mora dostaviti dokaz da je registrirana prema posebnom propisu.

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

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

7. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 53.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.
- (3) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.
- (4) Na otkaz iz stavka 3. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. stavka 1. i članka 125. ovoga Zakona.
- (5) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 54.

- (1) Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.
- (2) Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.
- (3) Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

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

Članak 55.

- (1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika (vježbenik ili drugi pripravnik – u daljnjem tekstu: pripravnik).
- (2) Pripravnik iz stavka 1. ovoga članka osposobljava se za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.
- (3) Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Način osposobljavanja pripravnika

Članak 56.

- (1) Način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad mora biti propisan pravilnikom o radu ili određen ugovorom o radu.
- (2) Radi osposobljavanja za samostalan rad pripravnika se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.

Trajanje pripravničkog staža

Članak 57.

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

Stručni ispit

Članak 58.

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

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

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

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 59.

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

(2) Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

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

(4) Ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe o radnim odnosima ovoga i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

(5) Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

8. RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 60.

(1) Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.

(2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

(3) Vrijeme pripravnosti i visina naknade uređuje se ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.

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

Puno radno vrijeme

Članak 61.

(1) Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od četrdeset sati tjedno.

(2) Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme, smatra se da je puno radno vrijeme četrdeset sati tjedno.

(3) Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je poslodavac, odnosno ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

Nepuno radno vrijeme

Članak 62.

(1) Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

(2) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno.

(3) Radnik iz stavka 2. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

(4) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

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

(6) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom

vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

(7) Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

Uvjeti rada radnika koji rade u nepunom radnom vremenu

Članak 63.

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

(2) Ako kod poslodavca iz stavka 1. ovoga članka nema radnika koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme te obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

(3) Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuju poslodavca nisu uređeni uvjeti rada na način iz stavka 2. ovoga članka, poslodavac je radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, dužan osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

(4) Poslodavac je dužan radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za nepuno radno vrijeme, omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za puno radno vrijeme.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 64.

(1) 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.

(2) Poslovi iz stavka 1. ovoga članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

(3) Radnik koji radi na poslovima iz stavka 1. ovoga članka, ne smije na takvim poslovima raditi duže od radnog vremena utvrđenog stavkom 2. ovoga članka, niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca.

(4) Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se ugovoriti da radnik koji na poslovima iz stavka 1. ovoga članka ne radi u punom radnom vremenu, dio radnoga vremena, najduže do punog radnog vremena, radi na nekim drugim poslovima koji nemaju narav poslova iz stavka 1. ovoga članka.

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

Prekovremeni rad

Članak 65.

(1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

(3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

(4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

(5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

(6) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. ovoga Zakona, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Raspored radnog vremena

Članak 66.

(1) Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima.

(2) Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

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

(4) Ako raspored radnog vremena nije utvrđen na način iz stavka 3. ovoga članka, o

rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.

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

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

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

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

(9) Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz stavaka 6. i 7. ovoga članka, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih četrdeset pet sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca.

(10) Razdoblje iz stavaka 8. i 9. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.

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

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

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

(14) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene spriječenosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavaka 8., 9. i 10. ovoga članka.

(15) Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 67.

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

vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

(2) Ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena 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 inspektorima rada.

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

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

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

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

(7) Poslodavac je dužan inspektorima rada, na njihov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 5. ovoga članka.

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

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

Zaštita posebno osjetljivih skupina radnika

Članak 68.

(1) Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata.

(2) Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavca, trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života i samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, mogu raditi u nejednakom rasporedu radnog vremena iz članaka 66. i 67. ovoga Zakona samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na rad.

Noćni rad

Članak 69.

(1) Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i

šest sati ujutro idućega dana, a u poljoprivredi između dvadeset dva sata uvečer i pet sati ujutro idućega dana, ako za određeni slučaj, ovim ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća nije drukčije određeno.

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

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

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

(5) Noćni radnik je radnik koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, ili koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu svoga radnog vremena u vremenu noćnoga rada.

(6) Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata.

(7) Ako je temeljem procjene opasnosti izrađene u skladu s posebnim propisima o zaštiti na radu, noćni radnik na radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, poslodavac je takvom radniku dužan utvrditi raspored radnog vremena tako da ne radi više od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata u kojem radi noću.

Zabrana noćnog rada

Članak 70.

(1) Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, a ne mogu ga obaviti punoljetni radnici, u kojem slučaju maloljetnik ne smije raditi u razdoblju od ponoći do četiri sata ujutro, niti smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata u kojem radi noću.

(2) U slučaju noćnog rada iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac je dužan osigurati da se takav rad obavlja pod nadzorom punoljetne osobe.

Rad u smjenama

Članak 71.

(1) Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.

(2) 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.

(3) 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.

Obveze poslodavca prema noćnim i smjenskim radnicima

Članak 72.

(1) Poslodavac je pri organizaciji noćnog rada ili rada u smjeni dužan voditi osobitu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima u skladu s naravi posla koji se obavlja noću ili u smjeni.

(2) Poslodavac je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s naravi posla koji se obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koja odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupna su u svako doba.

(3) Noćnom radniku, poslodavac je dužan prije početka toga rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, omogućiti zdravstvene preglede u skladu s propisom iz stavka 8. ovoga članka.

(4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, noćni radnik koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu, zdravstveni pregled obavlja u skladu s tim propisima.

(5) Troškove zdravstvenog pregleda iz stavka 3. ovoga članka snosi poslodavac.

(6) Ako se zdravstvenim pregledom iz stavka 3. ovoga članka utvrdi da noćni radnik zbog noćnog rada ima zdravstvenih problema, poslodavac mu je dužan rasporedom radnog vremena osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada.

(7) Ako poslodavac radniku iz stavka 6. ovoga članka ne može osigurati obavljanje poslova izvan noćnoga rada, dužan mu je ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova izvan noćnoga rada za koje je sposoban, a koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

(8) Ministar pravilnikom propisuje sadržaj, način i rokove zdravstvenih pregleda iz stavka 3. ovoga članka.

9. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 73.

(1) 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.

(2) Maloljetnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno.

(3) Radnik, odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest,

odnosno četiri i pol sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

(4) Vrijeme odmora iz stavaka 1., 2. i 3. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

(5) Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovoga članka, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenje ovoga odmora.

Dnevni odmor

Članak 74.

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

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

(3) Radniku iz stavka 2. ovoga članka, mora se omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg dnevni odmor nije koristio, odnosno koristio ga je u kraćem trajanju.

Tjedni odmor

Članak 75.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 74. ovoga Zakona.

(2) Maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati.

(3) Odmor iz stavaka 1. i 2. ovoga članka radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

(4) Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

(5) Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor iz članka 74. ovoga Zakona.

Pravo na godišnji odmor

Članak 76.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu.

Trajanje godišnjeg odmora

Članak 77.

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

(2) Kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu može se utvrditi trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćega propisanog stavkom 1. ovoga članka.

(3) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga poslodavca.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 78.

(1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 77. stavkom 3. ovoga Zakona, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 77. stavaka 1. i 2. ovoga Zakona, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

(2) Iznimno od članka 77. ovoga Zakona, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.

(3) Poslodavac koji je radniku iz stavka 2. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Utvrđivanje godišnjeg odmora

Članak 79.

(1) Godišnji odmor iz članaka 77. i 78. ovoga Zakona radniku se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

(2) Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

(3) Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

(4) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz članka 78. stavaka 1. i 2. ovoga Zakona, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

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

Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor

Članak 80.

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

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 81.

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).

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 82.

(1) U slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

(2) Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 83.

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, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 84.

(1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 83. ovoga Zakona radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(2) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 83. ovoga Zakona, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(3) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz

članka 83. ovoga Zakona ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

(4) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

(6) Član posade broda, radnik na radu u inozemstvu ili radnik koji je vršio dužnost i prava državljana u obrani, može godišnji odmor u cijelosti iskoristiti u sljedećoj kalendarskoj godini.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 85.

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, u skladu s kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ugovorom o radu i ovim Zakonom, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

(2) Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili kod više poslodavaca, a poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, dužni su mu omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovu zahtjevu.

(3) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

(4) Poslodavac mora radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

(5) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

Plaćeni dopust

Članak 86.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, a osobito u vezi sa sklapanjem braka, rođenjem djeteta, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji.

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

(3) Članom uže obitelji iz stavka 1. ovoga članka smatraju se: supružnik, srodnici po

krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

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

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

(6) Radnik po osnovi darivanja krvi, ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan, koji koristi na dan darivanja krvi, osim ako kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Neplaćeni dopust

Članak 87.

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

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

10. MOGUĆNOST DRUKČIJEG UREĐENJA RADNOG VREMENA, NOĆNOG RADA I ODMORA

Mogućnost drukčijeg uređenja za određene kategorije radnika

Članak 88.

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

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

(3) Na radnike za koje, zbog posebnosti njihovih poslova, radno vrijeme nije moguće mjeriti ili unaprijed odrediti ili ga radnici određuju samostalno (radnik koji ima status rukovodeće osobe, radnik član obitelji poslodavca fizičke osobe koji živi u zajedničkom kućanstvu s poslodavcem i koji u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca i slično), ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o najdužem trajanju tjednog radnog vremena i razdoblju iz članka 66. stavka 8. ovoga Zakona, noćnom radu, te dnevnom i tjednom odmoru, ako su s poslodavcem ugovorili samostalnost u njihovu određivanju.

(4) Pod rukovodećim osobljem iz stavka 3. ovoga članka, smatra se radnik koji je ovlašten voditi poslove poslodavca, samostalno zaključivati pravne poslove u ime i za račun poslodavca, kojem raspored radnog vremena nije moguće unaprijed odrediti i koji o tom rasporedu samostalno odlučuje.

(5) Poslodavac je dužan obavijestiti radničko vijeće o ugovorima sklopljenim s radnicima iz stavka 3. ovoga članka.

Mogućnost drukčijeg uređenja propisom ili kolektivnim ugovorom

Članak 89.

(1) Ako posebnim propisom nije drukčije uređeno, poslodavac može za punoljetne radnike urediti iznimke od primjene odredbi o trajanju rada noćnog radnika, dnevnom i tjednom odmoru, pod uvjetom da je radniku osiguran zamjenski odmor u skladu sa stavcima 2. i 3. ovoga članka, u kojem je poslodavac obavezan omogućiti ostvarenje toga prava, i to:

- 1) ako je to nužno zbog udaljenosti između mjesta rada radnika i njegova prebivališta ili zbog udaljenosti između različitih mjesta rada radnika
- 2) ako se radi o djelatnosti zaštite osoba i imovine, kada obavljanje poslova zahtijeva stalnu prisutnost
- 3) ako se radi o djelatnosti pružanja usluga ili proizvodnje u neprekidnom trajanju, osobito o:
 - uslugama vezanim uz prijam, liječenje i njegu u bolnicama ili sličnim ustanovama te uslugama u domovima socijalne skrbi ili drugim pravnim osobama koje obavljaju djelatnost socijalne skrbi i u zatvorima
 - radu radnika u lukama i zračnim lukama
 - uslugama izravno vezanim uz tisak, radio, televiziju, kinematografiju, poštu i elektroničku komunikaciju, hitnu pomoć, vatrogastvo i civilnu zaštitu
 - proizvodnji, prijenosu i distribuciji plina, vode, električne energije, skupljanju i odvozu kućnoga otpada i pogonima za spaljivanje
 - industriji u kojoj se rad ne može prekidati zbog tehnoloških razloga
 - djelatnosti istraživanja i razvoja
 - djelatnosti prijevoza putnika u javnom gradskom prijevozu
- 4) ako se radi o djelatnosti s izraženom promjenom intenziteta aktivnosti, a osobito u:
 - poljoprivredi
 - turizmu
 - poštanskim uslugama
- 5) ako se radi o radu radnika u djelatnosti željezničkog prometa, čiji rad nije neprekidan već se obavlja po potrebi, koji radno vrijeme provodi u vlaku ili čiji je rad vezan uz vozni red
- 6) u slučaju više sile te nastupa izvanrednih i nepredvidivih okolnosti i događaja.

(2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, radniku se ne može odrediti dnevni odmor u neprekidnom trajanju kraćem od deset sati dnevno, niti tjedni odmor u neprekidnom trajanju kraćem od dvadeset sati.

(3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka, dnevni odmor se može kolektivnim ugovorom odrediti u najkraćem trajanju od osam sati.

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

II. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Određivanje plaće

Članak 90.

(1) Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu utvrđenom propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu.

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

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

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

Jednakost plaća žena i muškaraca

Članak 91.

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

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

- 1) obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju
- 2) je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti
- 3) je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kriterije kao što su stručna sprema, vještine, odgovornost, uvjeti u kojima se rad obavlja te je li rad fizičke naravi.

(3) Pod plaćom se, u smislu stavka 1. ovoga članka, podrazumijeva osnovna ili minimalna plaća i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog propisa isplaćuje radnici ili radniku za obavljeni rad.

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

Isplata plaće i naknade plaće

Članak 92.

(1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

(2) Plaća i naknada plaće isplaćuju se u novcu.

(3) Ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuju se najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu.

(4) Plaća i naknada plaće su, u smislu ovoga Zakona, plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 93.

(1) Poslodavac je dužan, najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

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

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

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

Pravo na povećanu plaću

Članak 94.

Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na povećanu plaću.

Naknada plaće

Članak 95.

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

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

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

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

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

Zabrana prijeboja

Članak 96.

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

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

Zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću

Članak 97.

Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno ustegnuti u skladu s posebnim zakonom.

12. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Izum ostvaren na radu ili u vezi s radom

Članak 98.

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

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

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

(4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, izum ustupljenog radnika iz članka 44. stavka 2. ovoga Zakona pripada korisniku, a ustupljeni radnik ima pravo na nagradu utvrđenu posebnim ugovorom.

(5) Ako nagrada nije utvrđena na način iz stavaka 3. i 4. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nagradu.

Izum koji je u vezi s djelatnošću poslodavca

Članak 99.

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

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

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

Tehničko unapređenje

Članak 100.

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

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako korisnik iz članka 44. stavka 1. ovoga Zakona prihvati tehničko unapređenje koje je predložio ustupljeni radnik, dužan mu je isplatiti nagradu utvrđenu posebnim ugovorom.

(3) Ako nagrada nije utvrđena na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nagradu.

13. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Zakonska zabrana natjecanja

Članak 101.

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

(2) Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

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

(4) Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa poslodavac znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti,

smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.

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

Ugovorna zabrana natjecanja

Članak 102.

(1) Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u 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).

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

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

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

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

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

(7) U slučaju iz stavka 6. ovoga članka, na ništetnost ugovorne zabrane natjecanja ne može se pozivati poslodavac.

Naknada u slučaju ugovorne zabrane natjecanja

Članak 103.

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

(2) Naknadu iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan isplatiti radniku najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec.

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

Prestanak ugovorne zabrane natjecanja

Članak 104.

(1) Ako radnik otkáže ugovor o radu izvanrednim otkazom zbog toga 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.

(2) Ugovorna zabrana natjecanja prestaje važiti kada poslodavac otkáže ugovor o radu, a nema za to ovim Zakonom opravdan razlog, osim ako u roku od petnaest dana od otkaza ugovora obavijesti radnika da će mu za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja plaćati naknadu iz članka 103. ovoga Zakona.

Odustanak od ugovorne zabrane natjecanja

Članak 105.

(1) Poslodavac može odustati od ugovorne zabrane natjecanja pod uvjetom da o tome pisano obavijesti radnika.

(2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac nije u obvezi plaćati naknadu iz članka 103. ovoga Zakona nakon isteka roka od tri mjeseca od dana dostave radniku pisane obavijesti o odustanku od ugovorne zabrane natjecanja.

Ugovorna kazna

Članak 106.

(1) Za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja može se ugovoriti ugovorna kazna.

(2) 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.

(3) Ugovorna kazna iz stavka 1. ovoga članka može se ugovoriti i za slučaj da poslodavac ne preuzme obvezu isplate naknade plaće za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja, ako je u vrijeme sklapanja takvog ugovora radnik primao plaću veću od prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

14. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu poslodavcu

Članak 107.

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

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

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

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

Unaprijed određeni iznos naknade štete

Članak 108.

- (1) Ako bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove, može se unaprijed za određene štetne radnje predvidjeti iznos naknade štete.
- (2) Štetne radnje i naknade iz stavka 1. ovoga članka mogu se predvidjeti kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.
- (3) Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz stavka 2. ovoga članka veća od utvrđenog iznosa naknade, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

Regresna odgovornost radnika

Članak 109.

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

Smanjenje ili oslobođenje radnika od dužnosti naknade štete

Članak 110.

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

Odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu radniku

Članak 111.

- (1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.
- (2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

15. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 112.

Ugovor o radu prestaje:

- 1) smrću radnika
- 2) smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima
- 3) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme

- 4) kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
- 5) sporazumom radnika i poslodavca
- 6) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
- 7) otkazom
- 8) odlukom nadležnog suda.

Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu

Članak 113.

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

Otkaz ugovora o radu

Članak 114.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 115.

(1) 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, tehnoloških 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)
- 3) ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili
- 4) ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

(2) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

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

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

(5) Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

(6) Ako u roku iz stavka 5. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja

istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 116.

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

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

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

Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 117.

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

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

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

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 118.

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

Postupak prije otkazivanja

Članak 119.

(1) 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.

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 120.

- (1) Otkaz mora biti u pisanom obliku.
- (2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
- (3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 121.

- (1) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.
- (2) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.
- (3) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
- (4) Ako je došlo do prekida tjeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.
- (5) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 122.

- (1) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:
 - 1) dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine
 - 2) mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu
 - 3) mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine
 - 4) dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina

- 5) dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina
 - 6) tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.
- (2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.
- (3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u staccima 1. i 2. ovoga članka.
- (4) Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.
- (5) Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
- (6) Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za radnika nego za poslodavca od roka određenog u stavku 1. ovoga članka, za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu.
- (7) Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 123.

- (1) Odredbe ovoga Zakona koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).
- (2) Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.
- (3) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.
- (4) U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok iz članka 133. stavka 1. 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.

Vraćanje radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza

Članak 124.

- (1) Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao,

naložit će vraćanje radnika na posao.

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

Sudski raskid ugovora o radu

Članak 125.

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

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

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

Otpremnina

Članak 126.

(1) Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.

(2) Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca.

(3) Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Kolektivni višak radnika

Članak 127.

(1) Poslodavac kod kojeg bi u razdoblju od devedeset dana mogla prestati potreba za radom najmanje dvadeset radnika, od kojih bi poslovno uvjetovanim otkazom prestali ugovori o radu najmanje petorice radnika, dužan je pravodobno i na način propisan ovim Zakonom, savjetovati se s radničkim vijećem radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika.

(2) U višak radnika iz stavka 1. ovoga članka ubrajaju se radnici kojima će radni odnos

prestati poslovno uvjetovanim otkazom ugovora o radu i sporazumom poslodavca i radnika na prijedlog poslodavca.

(3) Poslodavac je dužan, radi provođenja obveze savjetovanja iz stavka 1. ovoga članka, radničkom vijeću u pisanom obliku dostaviti odgovarajuće podatke o razlozima zbog kojih bi mogla prestati potreba za radom radnika, broju ukupno zaposlenih radnika, broju, zvanju i poslovima radnika za čijim bi radom mogla prestati potreba, kriterijima izbora takvih radnika, iznosu i načinu obračuna otpremnina i drugih davanja radnicima te mjerama koje je poduzeo radi zbrinjavanja viška radnika.

(4) Tijekom postupka savjetovanja s radničkim vijećem, poslodavac je dužan razmotriti i obrazložiti sve mogućnosti i prijedloge koji bi mogli otkloniti namjeravan prestanak potrebe za radom radnika.

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

(6) Radničko vijeće može nadležnoj javnoj službi zapošljavanja i poslodavcu uputiti svoje primjedbe i prijedloge na dostavljenu obavijest iz stavka 5. ovoga članka.

(7) Poslodavac je dužan provesti postupak savjetovanja iz stavka 1. ovoga članka i ako će nakon provedenog savjetovanja o višku radnika kod toga poslodavca i prestanku potrebe za njihovim radom odlučivati poslodavac koji nad njima ima vladajući utjecaj u skladu s posebnim propisom.

Otkazivanje ugovora o radu u postupku kolektivnog viška radnika

Članak 128.

(1) Radnicima koji su utvrđeni viškom, radni odnos ne smije prestati tijekom razdoblja od trideset dana od dana dostave obavijesti iz članka 127. stavka 5. ovoga Zakona nadležnoj javnoj službi zapošljavanja.

(2) Nadležna javna služba zapošljavanja može, najkasnije posljednjeg dana roka iz stavka 1. ovoga članka, poslodavcu pisano naložiti odgodu provođenja otkazivanja svim ili pojedinim radnicima koji su utvrđeni viškom za još najduže trideset dana, ako tijekom produženog roka može osigurati nastavak radnog odnosa radnika.

Posebna prava radnika upućenih na rad u inozemstvo

Članak 129.

(1) Poslodavac koji uputi radnika na rad u inozemstvo, u trgovačko društvo ili drugo poduzeće u vlasništvu toga poslodavca, dužan je radniku, ako je ugovor o radu koji je taj radnik sklopio s inozemnim trgovačkim društvom ili poduzećem otkazan iz poslovno ili osobno uvjetovanih razloga, naknaditi troškove preseljenja i osigurati mu odgovarajuće zaposlenje u zemlji.

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

Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava

Članak 130.

(1) Poslodavac je dužan u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

(2) Poslodavac je dužan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

(3) Poslodavac u potvrdi iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

16. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 131.

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

(2) Ako je poslodavac pravna osoba, ovlaštenja iz stavka 1. ovoga članka ima osoba ili organ za to ovlašten statutom, društvenim ugovorom, izjavom o osnivanju ili drugim pravilima pravne osobe.

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

Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 132.

Na dostavu odluka o otkazu ugovora o radu te odluka donesenih u postupcima iz članka 133. ovoga Zakona, primjenjuju se na odgovarajući način odredbe o dostavi iz propisa kojim je uređen parnični postupak, ako postupak dostave nije uređen kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 133.

(1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa

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

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

(3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

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

(5) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz članka 134. ovoga Zakona.

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

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 134.

(1) Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.

(2) Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

(3) Poslodavac ili osoba iz stavka 2. ovoga članka dužna je, u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

(4) Ako poslodavac u roku iz stavka 3. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

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

(6) Za vrijeme prekida rada iz stavaka 4. i 5. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

- (7) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 6. ovoga članka.
- (8) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.
- (9) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.
- (10) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

Teret dokazivanja u radnim sporovima

Članak 135.

- (1) U slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja je na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor, ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije uređeno.
- (2) U slučaju spora oko stavljanja radnika u nepovoljniji položaj od drugih radnika radi obraćanja radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenja prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, a što je dovelo do povrede nekog od prava radnika iz radnog odnosa, ako radnik učini vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj i da mu je povrijeđeno neko od njegovih prava iz radnog odnosa, teret dokazivanja prelazi na poslodavca koji mora dokazati da radnika nije stavio u nepovoljniji položaj od drugih radnika, odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnog odnosa.
- (3) U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu je na poslodavcu ako je ugovor o radu otkazao poslodavac, a na radniku samo ako je on ugovor o radu otkazao izvanrednim otkazom ugovora o radu.
- (4) U slučaju spora u vezi s radnim vremenom, ako poslodavac ne vodi evidenciju iz članka 5. stavka 1. ovoga Zakona na propisani način, teret dokazivanja radnog vremena je na poslodavcu.

Arbitraža i mirenje

Članak 136.

- (1) Rješavanje radnog spora ugovorne strane mogu sporazumno povjeriti arbitraži, odnosno mirenju.
- (2) Kolektivnim ugovorom može se urediti sastav, postupak i druga pitanja važna za rad arbitraže, odnosno mirenja.

Prenošenje ugovora na novog poslodavca

Članak 137.

- (1) 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.

(2) Radnik čiji je ugovor o radu prenesen na način iz stavka 1. ovoga članka zadržava sva prava iz radnog odnosa koja je stekao do dana prenošenja ugovora o radu.

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

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

(5) Propust poslodavca da novog poslodavca pisano izvijesti o pravima radnika čiji se ugovori prenose ne utječe na ostvarivanje prava radnika čiji su ugovori o radu preneseni na novog poslodavca.

(6) 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.

(7) U obavijesti iz stavka 6. ovoga članka moraju biti navedeni podaci o:

1) danu prenošenja ugovora o radu

2) razlozima prenošenja ugovora o radu

3) utjecaju prenošenja ugovora o radu na pravni, gospodarski ili socijalni položaj radnika

4) mjerama predviđenim u vezi s radnicima čiji se ugovori prenose.

(8) Ugovori o radu iz stavka 1. ovoga članka prenose se na novog poslodavca s danom nastupa pravnih posljedica prijenosa, u skladu s propisima koji reguliraju pravni posao na temelju kojega se vrši prijenos poduzeća, dijela poduzeća, obavljanja gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti.

(9) Ako se prijenos poduzeća, dijela poduzeća, obavljanja gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti obavlja u stečajnom postupku ili postupku sanacije, prava koja se prenose na novog poslodavca mogu se umanjiti u skladu s posebnim propisom, sklopljenim kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca.

(10) 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 koji je izabrano.

(11) 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 njihova dotadašnjeg predstavnika.

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

(13) 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.

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

(15) 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.

Pretpostavka suglasnosti s odlukom poslodavca

Članak 138.

(1) Ako je poslodavac zatražio suglasnost radničkog vijeća ili sindikata za svoju odluku, njihova je dužnost, u roku osam dana od dostave zahtjeva poslodavca, očitovati se o davanju ili uskrati te suglasnosti, ako ovim Zakonom za pojedini slučaj nije drukčije određeno.

(2) Ako u roku iz stavka 1. ovoga članka radničko vijeće ili sindikat ne dostavi poslodavcu svoje očitovanje o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da su suglasni s odlukom poslodavca.

Zastara potraživanja iz radnog odnosa

Članak 139.

Ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije određeno, potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju za pet godina.

III. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

1. RADNIČKO VIJEĆE

Pravo na sudjelovanje u odlučivanju

Članak 140.

Radnici zaposleni kod poslodavca koji zapošljava najmanje dvadeset radnika, osim

radnika zaposlenih u tijelima državne uprave, imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom.

Pravo na izbor radničkog vijeća

Članak 141.

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

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

Broj članova radničkog vijeća

Članak 142.

(1) 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.

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

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

Glavno radničko vijeće

Članak 143.

(1) Ako je poslovanje poslodavca organizirano u više organizacijskih jedinica, radnici mogu izabrati jedno radničko vijeće na razini svih organizacijskih jedinica ili mogu izabrati radnička vijeća u svakoj pojedinoj organizacijskoj jedinici.

(2) Ako su nakon utemeljenja radničkih vijeća u pojedinim organizacijskim jedinicama provedeni izbori i utemeljeno je radničko vijeće na razini poslodavca, danom utemeljenja ostalim radničkim vijećima u pojedinim organizacijskim jedinicama prestaje mandat.

(3) Kada radnici utemelje radničko vijeće u pojedinoj organizacijskoj jedinici, Glavno radničko vijeće može se organizirati samo ako su radnička vijeća utemeljena u svim organizacijskim jedinicama, i to na način da takvo radničko vijeće bude sastavljeno od predstavnika radničkih vijeća svih organizacijskih jedinica.

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

Izorno razdoblje

Članak 144.

(1) Radničko vijeće bira se na izorno razdoblje od četiri godine od dana objave konačno utvrđenih rezultata izbora.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, izorno razdoblje može biti kraće ako je izbor za radničko vijeće proveden zbog poništenja prethodnih izbora ili raspuštanja radničkog vijeća tijekom trajanja mandata, te će trajati do isteka izbornog razdoblja radničkog vijeća koje je raspušteno, odnosno koje je izabrano na poništenim izborima.

(3) Kada tijekom izbornog razdoblja radničkog vijeća dođe do promjene u članstvu, mandat novog člana radničkog vijeća trajat će do završetka mandata radničkog vijeća.

(4) Redoviti izbori se u pravilu održavaju u razdoblju od 1. ožujka do 31. svibnja.

Biračko pravo

Članak 145.

(1) Pravo birati i biti birani imaju svi radnici zaposleni kod određenoga poslodavca.

(2) Pravo birati i biti birani nemaju članovi upravnih i nadzornih organa poslodavca i članovi njihovih obitelji te radnici iz članka 131. stavaka 1. i 2. ovoga Zakona.

(3) Članovima obitelji u smislu stavka 2. ovoga članka smatraju se članovi uže obitelji iz članka 86. stavka 3. ovoga Zakona.

(4) Odredba stavka 2. ovoga članka ne odnosi se na predstavnike radnika u organima poslodavca.

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

Liste kandidata

Članak 146.

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

(2) Svaka lista kandidata mora imati onoliki broj kandidata i zamjenika koliko se predstavnika radnika bira.

(3) Ministar pravilnikom propisuje postupak izbora radničkih vijeća, obveznike, rokove i način dostave podataka o izabranim radničkim vijećima.

Utvrđivanje rezultata izbora

Članak 147.

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

- (2) Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, dva ili više kandidata dobiju isti broj glasova, izabran je kandidat koji je duže neprekidno zaposlen kod poslodavca.
- (3) Ako se biraju tri ili više predstavnika, broj predstavnika koji je izabran sa svake liste utvrđuje se tako da se ukupan broj glasova koje je dobila svaka lista (biračka masa liste) dijeli s brojevima od jedan do, zaključno, broja predstavnika koji se bira; svi tako dobiveni rezultati redaju se od najvećeg do najmanjeg, a rezultat koji po redu odgovara broju predstavnika koji se bira je zajednički djelitelj; svaka lista dobit će onoliko predstavničkih mjesta koliko puta ukupan broj njezinih dobivenih glasova (biračka masa liste) sadrži cijeli broj zajedničkog djelitelja; ako su glasovi tako podijeljeni da se ne može utvrditi koja bi između dviju ili više lista dobila koje predstavničko mjesto, ono će pripasti onoj listi koja je dobila više glasova.
- (4) Lista koja na izborima dobije manje od pet posto glasova radnika koji su glasovali ne sudjeluje u diobi predstavničkih mjesta.
- (5) U slučaju iz stavka 3. ovoga članka, sa svake liste izabrani su kandidati od rednoga broja jedan pa do rednoga broja koji odgovara broju predstavničkih mjesta koja je određena lista dobila.
- (6) Zamjenici predstavnika sa svake liste su kandidati koji nisu izabrani, po redu od prvoga neizabranoga pa najviše do broja koliko je određena lista dobila predstavničkih mjesta, a nakon što se iscrpi lista kandidata, zamjenici su osobe s liste zamjenika kandidata.
- (7) Podatke o provedenim izborima izborni odbor dostavlja poslodavcu i sindikatima koji su podnijeli listu kandidata.

Temeljna ovlaštenja radničkog vijeća

Članak 148.

- (1) 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.
- (2) Radničko vijeće pazi na poštivanje ovoga Zakona, pravilnika o radu, kolektivnih ugovora te drugih propisa.
- (3) Radničko vijeće pazi ispunjava li poslodavac uredno i točno obveze obračunavanja i uplaćivanja doprinosa u skladu s posebnim propisom, te u tu svrhu ima pravo uvida u odgovarajuću dokumentaciju.
- (4) Radničko vijeće ne smije sudjelovati u pripremanju ili ostvarenju štrajka, isključenja s rada ili druge industrijske akcije, niti se smije na bilo koji način miješati u kolektivni radni spor koji može dovesti do takve akcije.

Obveza obavješćivanja

Članak 149.

- (1) Poslodavac je dužan najmanje svaka tri mjeseca obavijestiti radničko vijeće o:

- 1) stanju, rezultatima poslovanja te organizaciji rada
 - 2) očekivanom razvoju poslovnih aktivnosti i njihovu utjecaju na gospodarski i socijalni položaj radnika
 - 3) kretanju i promjenama u plaćama
 - 4) opsegu i razlozima uvođenja prekovremenog rada
 - 5) broju i vrsti radnika koji su kod njega zaposleni, strukturi zaposlenosti (broj radnika zaposlenih na određeno vrijeme, na izdvojenom mjestu rada, putem agencije za privremeno zapošljavanje, koji su privremeno ustupljeni u s njim povezano društvo, odnosno koji su kod njega privremeno ustupljeni iz s njim povezanog društva i slično) te razvoju i politici zapošljavanja
 - 6) broju i vrsti radnika kojima je dao pisanu suglasnost za dopunski rad iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. ovoga Zakona
 - 7) zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu i mjerama za poboljšanje uvjeta rada
 - 8) rezultatima provedenih inspekcijskih nadzora u području rada i zaštite na radu
 - 9) drugim pitanjima osobito važnim za gospodarski i socijalni položaj radnika.
- (2) O pitanjima iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan obavijestiti radničko vijeće u vrijeme, u sadržaju i na način koji omogućuju članovima radničkog vijeća da izvrše procjenu mogućeg utjecaja te da se pripreme za savjetovanje s poslodavcem.

Obveza savjetovanja prije donošenja odluke

Članak 150.

- (1) Prije donošenja odluke važne za položaj radnika, poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem o namjeravanoj odluci te mora radničkom vijeću dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.
- (2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac je radničkom vijeću na njegov zahtjev, prije konačnog očitovanja o namjeravanoj odluci poslodavca, dužan omogućiti održavanje sastanka radi dodatnih odgovora i obrazloženja na njihovo izneseno mišljenje.
- (3) Važnim odlukama iz stavka 1. ovoga članka smatraju se osobito odluke o:
- 1) donošenju pravilnika o radu
 - 2) planu te razvoju i politici zapošljavanja i otkazu
 - 3) prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti, kao i ugovora o radu radnika na novog poslodavca te o utjecaju takvog prijenosa na radnike koji su prijenosom obuhvaćeni
 - 4) mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu
 - 5) uvođenju nove tehnologije te promjena u organizaciji i načinu rada
 - 6) planu godišnjih odmora
 - 7) rasporedu radnog vremena
 - 8) noćnom radu

9) naknadama za izume i tehničko unapređenje

10) kolektivnom višku radnika iz članka 127. ovoga Zakona te sve druge odluke za koje je ovim Zakonom ili kolektivnim ugovorom propisano sudjelovanje radničkog vijeća u njihovu donošenju.

(4) Podaci o namjeravanoj odluci moraju se dostaviti radničkom vijeću potpuno i pravodobno, tako da mu se omogući davanje primjedbi i prijedloga, kako bi rezultati rasprave stvarno mogli utjecati na donošenje odluke.

(5) Ako sporazumom poslodavca s radničkim vijećem nije drukčije određeno, radničko vijeće je dužno u roku od osam dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku od pet dana, dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci poslodavcu.

(6) Ako se radničko vijeće u roku iz stavka 5. ovoga članka ne očituje o namjeravanoj odluci, smatra se da nema primjedbi i prijedloga.

(7) Radničko vijeće se može protiviti otkazu ako poslodavac nema opravdani razlog za otkaz ili ako nije proveden postupak otkazivanja predviđen ovim Zakonom.

(8) Radničko vijeće mora obrazložiti svoje protivljenje odluci poslodavca.

(9) Ako se radničko vijeće protivi izvanrednom otkazu, a radnik u sudskom sporu osporava dopuštenost otkaza i traži od poslodavca da ga zadrži na radu, poslodavac je dužan radnika vratiti na rad u roku od osam dana od dana dostave obavijesti i dokaza o podnošenju tužbe i zadržati ga na radu do okončanja sudskog spora.

(10) U slučaju iz stavka 9. ovoga članka, ako poslodavac izvanredno otkazuje ugovor o radu, može radnika privremeno udaljiti s posla do okončanja sudskog spora o dopuštenosti otkaza, uz obvezu isplate mjesečne naknade plaće u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca.

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

(12) Odluka poslodavca donesena protivno odredbama ovoga Zakona o obvezi savjetovanja s radničkim vijećem ništeta je.

Suodlučivanje

Članak 151.

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

1) otkazu članu radničkog vijeća

2) otkazu kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran, u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenih konačnih rezultata izbora

3) otkazu radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnosti ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno otkazu radniku osobi s invaliditetom

- 4) otkazu radniku starijem od šezdeset godina
 - 5) otkazu predstavniku radnika u organu poslodavca
 - 6) uvrštavanju osoba iz članka 34. stavka 1. ovoga Zakona u kolektivni višak radnika, osim u slučaju kada je poslodavac u skladu s posebnim propisom pokrenuo, odnosno provodi postupak likvidacije
 - 7) prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku
 - 8) imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu s odredbama ovoga Zakona.
- (2) Poslodavac iznimno može, bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća, donijeti odluku iz stavka 1. točaka 1. do 6. ovoga članka ako se odlukom rješava o pravima radnika koji je ujedno i sindikalni povjerenik koji uživa zaštitu iz članka 188. ovoga Zakona.
- (3) Ako se radničko vijeće u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasno s odlukom poslodavca.
- (4) Ako radničko vijeće uskrati suglasnost, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti arbitražna odluka.
- (5) Arbitražu iz stavka 4. ovoga članka provodi arbitar kojeg s liste koju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće odaberu strane u sporu, odnosno koju odrede sporazumno.
- (6) Listu arbitara utvrđuje i vodi Gospodarsko-socijalno vijeće.
- (7) Ministar, uz prethodno mišljenje Gospodarsko-socijalnog vijeća, pravilnikom uređuje način izbora arbitara, arbitražni postupak te način obavljanja administrativnih poslova za taj postupak.
- (8) Ministar odlukom, uz prethodno mišljenje Gospodarsko-socijalnog vijeća i mišljenja ministra nadležnog za financije, utvrđuje visinu i način isplate naknade troškova arbitražnog postupka te nagrade arbitra.
- (9) Sporazumom poslodavca s radničkim vijećem mogu se utvrditi i druga pitanja o kojima poslodavac može donijeti odluku samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

Obveza obavješćivanja radnika

Članak 152.

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

Odnos sa sindikatom

Članak 153.

(1) Radničko vijeće, u svrhu zaštite i promicanja prava i interesa radnika, u punom

povjerenju surađuje sa svim sindikatima koji imaju svoje članove zaposlene kod određenoga poslodavca.

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

(3) Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća propisane ovim Zakonom, osim prava iz članka 164. stavka 2. ovoga Zakona na imenovanje predstavnika radnika u organ poslodavca iz članka 164. stavka 1. ovoga Zakona.

(4) Ako kod poslodavca djeluje više sindikata, sindikati se moraju sporazumjeti o sindikalnom povjereniku, odnosno povjerenicima koji će imati prava i obveze iz stavka 3. ovoga članka, a o postignutom sporazumu sindikati su dužni pisano obavijestiti poslodavca.

Rad radničkog vijeća

Članak 154.

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

(2) Radničko vijeće donosi poslovnik o svom radu.

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

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

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

Nastupanje pred sudom

Članak 155.

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

(2) Radničko vijeće ne može imati vlastitu imovinu.

(3) Radničko vijeće, a ni njegovi članovi, ne odgovaraju građanskopravno za odluke koje ono donosi.

Uvjeti za rad radničkog vijeća

Članak 156.

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

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

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

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

- (5) Poslodavac mora radničkom vijeću osigurati potreban prostor, osoblje, sredstva i druge uvjete za rad.
- (6) Poslodavac mora članovima radničkog vijeća omogućiti osposobljavanje za rad u radničkom vijeću.
- (7) Poslodavac snosi i druge troškove koji u skladu s ovim Zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom nastanu djelatnošću radničkog vijeća.
- (8) Predsjednik ili član radničkog vijeća koji je poslove za radničko vijeće obavljao u punom radnom vremenu, nakon prestanka obavljanja tih poslova ima pravo povratka na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, poslodavac mu je dužan ponuditi obavljanje drugih odgovarajućih poslova.
- (9) Sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća pobliže se uređuju uvjeti za rad radničkog vijeća.
- (10) Odnos radničkog vijeća i poslodavca temelji se na povjerenju i međusobnoj suradnji.

Zabrana nejednakog postupanja prema članovima radničkog vijeća

Članak 157.

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

Zabrana nejednakog postupanja radničkog vijeća prema radnicima

Članak 158.

U svom djelovanju radničko vijeće ne smije radnika ili određenu skupinu radnika povlašćivati, a niti stavljati u nepovoljniji položaj od drugih radnika.

Čuvanje poslovne tajne

Članak 159.

- (1) Član radničkog vijeća dužan je čuvati poslovnu tajnu koju je saznao u obavljanju ovlaštenja danih mu ovim Zakonom.
- (2) Poslovnu tajnu iz stavka 1. ovoga članka predstavljaju podaci koji su kao poslovna tajna određeni zakonom, drugim propisom ili općim aktom trgovačkog društva, ustanove ili druge pravne osobe, a koji predstavljaju proizvodnu tajnu, rezultate istraživačkog ili konstrukcijskog rada te druge podatke zbog čijeg bi priopćavanja neovlaštenoj osobi mogle nastupiti štetne posljedice za njezine gospodarske interese.
- (3) Obveza iz stavka 1. ovoga članka postoji i nakon isteka izbornoga razdoblja.

Sporazum radničkog vijeća s poslodavcem

Članak 160.

- (1) Radničko vijeće može s poslodavcem sklopiti pisani sporazum koji može sadržavati

pravna pravila kojima se uređuju pitanja iz radnog odnosa.

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

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

Povećanje broja članova i ovlaštenja radničkog vijeća

Članak 161.

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

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

Poništenje izbora, raspuštanje radničkog vijeća i isključenje njegova člana

Članak 162.

(1) Radničko vijeće, izborni odbor, poslodavac, sindikati koji imaju svoje članove zaposlene kod određenog poslodavca ili kandidat za radničko vijeće, mogu u roku od devedeset dana od dana objave konačnih rezultata izbora, od nadležnog suda zahtijevati da u slučaju teške povrede obveze iz ovoga Zakona o provođenju izbora za radničko vijeće, koja je utjecala na rezultate izbora, poništi provedene izbore.

(2) Ako radničko vijeće ili neki njegov član teško povrijedi obveze dane mu ovim Zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, ili ako za vrijeme izbornog razdoblja, u odnosu na nekog člana nastupe zapreke za njegovo članstvo u radničkom vijeću, sindikati koji imaju svoje članove zaposlene kod određenoga poslodavca, mogu zatražiti od nadležnog suda da raspusti radničko vijeće ili da isključi određenoga člana, a isto može zatražiti i najmanje dvadeset pet posto radnika zaposlenih kod poslodavca ili poslodavac.

(3) Ako pri izboru članova radničkog vijeća nije osigurana primjena odredbe članka 142. stavka 3. ovoga Zakona, raspuštanje radničkog vijeća može zatražiti najmanje dvadeset pet posto svih radnika zaposlenih kod poslodavca.

(4) Sudska nadležnost i rokovi za donošenje odluke o poništenju izbora, raspuštanju radničkog vijeća i isključenju njegova člana utvrđuju se odgovarajućom primjenom odredbi članka 219. ovoga Zakona.

2. SKUPOVI RADNIKA

Skupovi radnika

Članak 163.

- (1) Radi 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.
- (2) Ako veličina poslodavca ili druge posebnosti to zahtijevaju, skupovi iz stavka 1. ovoga članka mogu se održati po odjelima ili drugim organizacijskim jedinicama.
- (3) Skup radnika iz stavka 1. ovoga članka saziva radničko vijeće, uz prethodno savjetovanje s poslodavcem, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja skupa radnika ne šteti poslovanju poslodavca.
- (4) Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, skup radnika iz stavka 1. ovoga članka dužan je sazvati poslodavac.
- (5) Ne dirajući u pravo radničkog vijeća da saziva skup radnika iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac može, ako ocijeni da je to potrebno, sazvati skup radnika vodeći pri tome računa da se time ne ograniče ovlasti radničkog vijeća utvrđene ovim Zakonom.
- (6) O sazivanju skupa iz stavka 5. ovoga članka poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem.

3. PREDSTAVNIK RADNIKA U ORGANU POSLODAVCA

Predstavnik radnika u organu poslodavca

Članak 164.

- (1) U trgovačkom društvu ili zadrugi, u kojima se u skladu s posebnim propisom 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.
- (2) Predstavnik radnika u organ iz stavka 1. ovoga članka imenuje i opoziva radničko vijeće.
- (3) Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, predstavnika radnika u organ iz stavka 1. ovoga članka, između radnika zaposlenih kod poslodavca, biraju i opozivaju radnici na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, u postupku propisanim ovim Zakonom za izbor radničkog vijeća koje ima jednog člana.
- (4) Član organa iz stavka 1. ovoga članka imenovan na način propisan stavkom 2., odnosno izabran na način propisan stavkom 3. ovoga članka, ima isti pravni položaj kao i drugi imenovani članovi toga organa.

IV. KOLEKTIVNI RADNI ODNOSI

1. UDRUGE RADNIKA I POSLODAVACA

Pravo na udruživanje

Članak 165.

- (1) Radnici imaju pravo, po svojem slobodnom izboru, utemeljiti sindikat te se u njega učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima toga sindikata.
- (2) Poslodavci imaju pravo, po svojem slobodnom izboru, utemeljiti udruhu poslodavaca te se u nju učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima te udruge.
- (3) Udruge iz stavaka 1. i 2. ovoga članka (u daljnjem tekstu: udruge) mogu se osnovati bez bilo kakvoga prethodnog odobrenja.

Dobrovoljnost članstva u udruzi

Članak 166.

- (1) Radnik, odnosno poslodavac slobodno odlučuje o svojem pristupanju udruzi i istupanju iz udruge.
- (2) Nitko ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva u udruzi, odnosno sudjelovanja ili nesudjelovanja u djelatnosti udruge.
- (3) Postupanje protivno stavcima 1. i 2. ovoga članka predstavlja diskriminaciju u smislu posebnog zakona.

Zabrana privremenog ili trajnog djelovanja odlukom izvršne vlasti

Članak 167.

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

Udruge više razine

Članak 168.

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

Ovlaštenja udruge

Članak 169.

- (1) Udruha može biti stranka kolektivnog ugovora samo ako je utemeljena i registrirana

u skladu s odredbama ovoga Zakona.

(2) Udruga može u radnim sporovima kod poslodavca, pred sudom, u mirenju i arbitraži te pred državnim tijelima zastupati svoje članove.

Utemeljenje drugih pravnih osoba

Članak 170.

Udruge mogu, radi ostvarivanja svojih ciljeva i zadataka predviđenih statutom ili pravilima, utemeljiti druge pravne osobe u skladu s posebnim propisima.

2. UTEMELJENJE I REGISTRACIJA UDRUGA

Utemeljenje udruge

Članak 171.

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

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

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

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

Statut udruge

Članak 172.

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

(2) Statutom udruge utvrđuje se svrha udruge, naziv, sjedište, naznaka djeluje li u jednoj ili više županija, odnosno na teritoriju Republike Hrvatske, znak, tijela udruge, način izbora i opoziva tih tijela, ovlaštenja tijela udruge, postupak učlanjivanja i prestanak članstva, način donošenja i izmjene statuta, pravila i drugih općih akata te prestanak djelovanja udruge.

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

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

Pravna osobnost udruge

Članak 173.

(1) Udruga i udruuga više razine stječe pravnu osobnost danom upisa u registar udruuga.

(2) Statutom udruge određuje se ima li udruga podružnice ili druge oblike unutarnjeg organiziranja te koja ovlaštenja podružnice ili drugi oblici unutarnjeg organiziranja imaju u pravnom prometu.

(3) Podružnica ili drugi oblik unutarnjeg organiziranja stječe ovlaštenja u pravnom prometu iz stavka 2. ovoga članka danom utvrđenim odlukom o njezinu osnivanju u skladu sa statutom udruge.

Registar udruga

Članak 174.

(1) Udruge i udruge više razine koje djeluju samo u jednoj županiji upisuju se u registar udruga koji se vodi u uredu državne uprave u županiji, odnosno uredu Grada Zagreba nadležnom za poslove rada.

(2) Udruge i udruge više razine koje djeluju na teritoriju Republike Hrvatske ili u dvije ili više županija upisuju se u registar udruga koji se vodi u ministarstvu.

(3) U registar se upisuje: dan utemeljenja, naziv, sjedište, naznaka djeluje li udruga u jednoj ili više županija, odnosno na teritoriju Republike Hrvatske, naziv izvršnog tijela, imena osoba ovlaštenih za zastupanje te prestanak djelovanja udruge, odnosno udruge više razine.

(4) Ministar pravilnikom propisuje sadržaj i način vođenja registra udruga.

Zahtjev za upis u registar udruga

Članak 175.

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

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

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

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

(5) Na postupak upisa u registar udruga primjenjuje se propis o općem upravnom postupku.

Rješenje o zahtjevu za upis u registar udruga

Članak 176.

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

(2) Rješenje iz stavka 1. ovoga članka obvezno sadrži: broj pod kojim se udruga upisuje, naziv udruge, sjedište, podatak o tome djeluje li udruga u jednoj ili više županija, odnosno na teritoriju Republike Hrvatske te ime i prezime osobe ili osoba ovlaštenih za zastupanje.

Otklanjanje nedostataka u statutu ili postupku utemeljenja

Članak 177.

- (1) Ako tijelo ovlašteno za registraciju utvrdi da priloženi statut nije u skladu s ovim Zakonom ili da podneseni zahtjev ne sadrži dokaze o ispunjenju uvjeta predviđenih ovim Zakonom za utemeljenje udruge, pozvat će podnositelje zahtjeva da usklade statut s ovim Zakonom ili podnesu odgovarajuće dokaze te im za to odrediti rok koji ne može biti kraći od osam niti duži od petnaest dana.
- (2) Ako u roku iz stavka 1. ovoga članka podnositelji zahtjeva ne otklone nedostatke u statutu ili ne podnesu dokaze o ispunjenju uvjeta propisanih ovim Zakonom za utemeljenje udruge, tijelo ovlašteno za registraciju će rješenjem odbaciti podnesen zahtjev ili odbiti zahtjev za upis u registar udruga.

Rok za donošenje rješenja o zahtjevu za upis u registar udruga

Članak 178.

- (1) Tijelo ovlašteno za registraciju dužno je donijeti rješenje o zahtjevu za upis u registar udruga najkasnije u roku od trideset dana od dana predaje urednog zahtjeva.
- (2) Ako ovlašteno tijelo ne donese rješenje u roku iz stavka 1. ovoga članka, smatrat će se da je udruga registrirana idućega dana od isteka toga roka.
- (3) U slučaju iz stavka 2. ovoga članka, tijelo ovlašteno za registraciju dužno je u roku od sedam dana od isteka roka za donošenje rješenja izdati potvrdu o registraciji udruge sa sadržajem propisanim člankom 176. stavkom 2. ovoga Zakona.

Odbijanje zahtjeva za upis

Članak 179.

- (1) Tijelo ovlašteno za registraciju donijet će rješenje o odbijanju zahtjeva za upis u registar udruga ako udruga nije utemeljena u skladu s člancima 171. i 172. ovoga Zakona.
- (2) Rješenje kojim se odbija zahtjev za upis mora biti obrazloženo.
- (3) O žalbi protiv rješenja ureda državne uprave u županiji, odnosno Grada Zagreba nadležnog za poslove rada odlučuje ministarstvo.
- (4) Ako ministarstvo donosi rješenje u prvom stupnju, ono je izvršno i protiv njega se može pokrenuti upravni spor.

Prijava promjene podataka

Članak 180.

- (1) U registar udruga mora se prijaviti svaka promjena naziva udruge, sjedišta, podatak o djelovanju u jednoj ili više županija, odnosno na teritoriju Republike Hrvatske, naziva tijela, osoba ovlaštenih za zastupanje te prestanak djelovanja udruge.
- (2) Osoba ovlaštena za zastupanje udruge dužna je promjene iz stavka 1. ovoga članka prijaviti tijelu koje vodi registar udruga u roku od trideset dana od dana nastale promjene.

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

3. IMOVINA UDRUGA

Prikupljanje i zaštita imovine od prisilnog izvršenja

Članak 181.

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

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

Podjela imovine udruge

Članak 182.

(1) Ako se udruga razdjeli ili se znatniji dio članstva izdvoji u novu udrugu, imovina udruge dijeli se među udrugama, razmjerno broju članova, ako statutom udruge, ugovorom ili drugim sporazumom nije drukčije određeno.

(2) Ako udruga prestane djelovati, imovinom udruge postupa se na način propisan statutom udruge.

(3) Ako udruga prestane djelovati, imovina udruge ne može se podijeliti članovima udruge.

4. DJELOVANJE UDRUGA

Zabrana nadzora

Članak 183.

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

(2) Zabrana nadzora iz stavka 1. ovoga članka, primjenjuje se i na odnos sindikata, odnosno njihovih udruga više razine prema poslodavcima i njihovim udrugama.

Sudska zaštita članskih prava

Članak 184.

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

Sudska zaštita prava na udruživanje

Članak 185.

- (1) Udruga ili udruga više razine može zahtijevati od suda da zabrani djelatnost koja je protivna pravu na slobodno udruživanje radnika, odnosno poslodavaca.
- (2) Udruga ili udruga više razine može zahtijevati naknadu štete koju je pretrpjela zbog djelatnosti iz stavka 1. ovoga članka.

Zabrana nejednakog postupanja zbog sindikalnoga članstva ili djelatnosti

Članak 186.

- (1) Radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog članstva u sindikatu, a osobito nije dopušteno:
 - 1) ugovor o radu s određenim radnikom sklopiti pod uvjetom da on ne stupi u sindikat, odnosno pod uvjetom da istupi iz sindikata
 - 2) otkazati ugovor o radu ili na drugi način staviti radnika u nepovoljniji položaj od ostalih radnika zbog njegova članstva u sindikatu ili sudjelovanja u sindikalnim djelatnostima izvan radnoga vremena, a uz suglasnost poslodavca i za vrijeme radnoga vremena.
- (2) Članstvo u sindikatu i sudjelovanje u djelatnostima sindikata ne smije biti okolnost na kojoj poslodavac temelji odluku o sklapanju ugovora o radu, promjeni poslova koje radnik obavlja, odnosno mjesta rada, stručnom obrazovanju, napredovanju, plaćanju, socijalnim davanjima i prestanku ugovora o radu.
- (3) Poslodavac, direktor ili neko drugo tijelo te zastupnik poslodavca ne smiju se koristiti prisilom u korist ili protiv bilo kojega sindikata.

Sindikalni povjerenik i predstavnik

Članak 187.

- (1) Sindikati samostalno odlučuju o načinu njihova zastupanja kod poslodavca.
- (2) Sindikati koji imaju najmanje pet zaposlenih kod određenog poslodavca mogu imenovati ili izabrati jednog ili više sindikalnih povjerenika.
- (3) Sindikati koji imaju članove kod određenog poslodavca mogu imenovati ili izabrati jednog ili više sindikalnih predstavnika.
- (4) Sindikalni povjerenik je radnik koji je u radnom odnosu kod poslodavca.
- (5) Sindikalni povjerenici, odnosno sindikalni predstavnici imaju pravo kod poslodavca štiti i promicati prava i interese članova sindikata.
- (6) Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, odnosno sindikalnom predstavniku omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarenje prava iz stavka 5. ovoga članka te pristup podacima važnim za ostvarenje toga prava.
- (7) Sindikalni povjerenik, odnosno sindikalni predstavnik pravo iz stavka 5. ovoga članka mora ostvarivati na način koji ne šteti poslovanju poslodavca.

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

(9) Sindikalni predstavnik ima sva prava i obveze sindikalnog povjerenika utvrđene ovim Zakonom, osim prava i obveza koje sindikalni povjerenik ima iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, te prava iz članka 153. stavka 3. ovoga Zakona.

Zaštita sindikalnih povjerenika

Članak 188.

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

1) otkazati ugovor o radu ili

2) na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

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

(3) Ako sindikat uskrati suglasnost na otkaz, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave očitovanja sindikata zatražiti da suglasnost nadomjesti arbitražna odluka.

(4) Na arbitražu iz stavka 3. ovoga članka na odgovarajući se način primjenjuje odredba članka 151. stavaka 4. do 8. ovoga Zakona.

(5) Zaštitu iz stavka 1. ovoga članka uživa najmanje jedan sindikalni povjerenik, a najveći broj sindikalnih povjerenika koji kod određenog poslodavca uživaju zaštitu određuje se odgovarajućom primjenom odredbi ovoga Zakona o broju članova radničkog vijeća u odnosu na broj sindikalno organiziranih radnika kod toga poslodavca.

Sindikalna članarina

Članak 189.

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

5. PRESTANAK DJELOVANJA UDRUGE

Načini prestanka djelovanja udruge

Članak 190.

(1) Udruga prestaje djelovati:

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

- 2) ako je od održavanja sjednice najvišeg tijela udruge proteklo dvostruko duže vrijeme od vremena za koje je statutom određeno da se takva sjednica mora održati
- 3) ako sud zabrani djelovanje udruge.
- (2) Udruga je dužna, nakon održavanja sjednice najvišeg tijela udruge, tijelu nadležnom za registraciju dostaviti izvješće o održavanju sjednice najvišeg tijela udruge i podatak o ukupnom broju članova udruge.
- (3) Ako iz izvješća iz stavka 2. ovoga članka proizlazi da se broj članova udruge smanjio ispod broja članova određenog ovim Zakonom za utemeljenje udruge, tijelo nadležno za registraciju brisat će udruhu iz registra.
- (4) O brisanju udruge iz stavka 3. ovoga članka tijelo nadležno za registraciju donijet će rješenje.
- (5) Odluku o prestanku djelovanja udruge u slučajevima iz stavka 1. točaka 2. i 3. ovoga članka donosi nadležni sud, a tijelo nadležno za vođenje registra brisat će udruhu iz registra na temelju pravomoćne sudske odluke.

Zabrana djelovanja udruge

Članak 191.

- (1) Djelovanje udruge zabranit će se presudom županijskog suda nadležnog prema sjedištu udruge ako je njezina djelatnost protivna Ustavu Republike Hrvatske i zakonu.
- (2) Postupak za zabranu djelovanja udruge pokreće se na zahtjev tijela ovlaštenog za registraciju ili ovlaštenoga državnog odvjetnika.
- (3) U obrazloženju presude o zabrani djelovanja udruge moraju se označiti djelatnosti zbog kojih je djelovanje udruge zabranjeno.
- (4) Presudom kojom zabranjuje djelovanje udruge sud mora odlučiti o imovini udruge u skladu sa statutom udruge.
- (5) Izrijeka pravomoćne presude o zabrani djelovanja udruge objavit će se u »Narodnim novinama«.

6. KOLEKTIVNI UGOVORI

Predmet kolektivnog ugovora

Članak 192.

- (1) Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obveze stranaka koje su sklopile taj ugovor, a može sadržavati i pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnih odnosa, pitanja socijalnog osiguranja te druga pitanja iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.
- (2) Pravna pravila sadržana u kolektivnom ugovoru primjenjuju se neposredno i

obvezno na sve osobe na koje se, u skladu s odredbama ovoga Zakona, primjenjuje kolektivni ugovor.

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

Obveza kolektivnog pregovaranja u dobroj vjeri

Članak 193.

Osobe koje u skladu s posebnim propisom mogu biti stranke kolektivnog ugovora, dužne su u dobroj vjeri pregovarati o sklapanju kolektivnog ugovora, u vezi s pitanjima koja u skladu s ovim Zakonom mogu biti predmet kolektivnog ugovora.

Osobe koje obvezuje kolektivni ugovor

Članak 194.

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

(2) U kolektivnom ugovoru mora se naznačiti razina njegove primjene.

Oblik kolektivnog ugovora

Članak 195.

Kolektivni ugovor mora se sklopiti u pisanom obliku.

Dužnost ispunjavanja obveza iz kolektivnog ugovora u dobroj vjeri

Članak 196.

(1) Stranke kolektivnog ugovora i osobe na koje se on primjenjuje dužne su u dobroj vjeri ispunjavati njegove odredbe.

(2) Zbog povrede obveze iz kolektivnog ugovora, oštećena stranka ili osoba na koju se on primjenjuje, može tražiti naknadu pretrpljene štete.

Punomoć za pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora

Članak 197.

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

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

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

Vrijeme na koje se sklapa kolektivni ugovor

Članak 198.

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

Produžena primjena pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru

Članak 199.

- (1) Nakon isteka roka na koji je sklopljen kolektivni ugovor, u njemu sadržana pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa i dalje se primjenjuju kao dio prethodno sklopljenih ugovora o radu do sklapanja novog kolektivnog ugovora, u razdoblju od tri mjeseca od isteka roka na koji je bio sklopljen kolektivni ugovor, odnosno tri mjeseca od isteka otkaznog roka.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, kolektivnim ugovorom može se ugovoriti i duže razdoblje produžene primjene pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru.

Otkaz kolektivnog ugovora

Članak 200.

- (1) Kolektivni ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme može se otkazati.
- (2) Kolektivni ugovor sklopljen na određeno vrijeme može se otkazati samo ako je mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.
- (3) Kolektivni ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme i kolektivni ugovor sklopljen na određeno vrijeme, u kojem je predviđena mogućnost otkazivanja, moraju sadržavati sastojke o otkaznim razlozima i rokovima.
- (4) Ako se kolektivni ugovor može otkazati, a ne sadrži podatak o otkaznom razlogu, na otkazni razlog se na odgovarajući način primjenjuju odredbe obveznog prava o izmjeni ili raskidu ugovora zbog promijenjenih okolnosti.
- (5) Ako se kolektivni ugovor može otkazati, a ne sadrži podatak o otkaznom roku, otkazni rok je tri mjeseca.
- (6) Otkaz se mora dostaviti svim strankama kolektivnog ugovora.
- (7) Kolektivni ugovor mora sadržavati odredbe o postupku izmjene i obnove kolektivnog ugovora.

Dostava kolektivnog ugovora nadležnom tijelu

Članak 201.

- (1) Svaki kolektivni ugovor, te svaka promjena (izmjena, dopuna ili otkaz) kolektivnog ugovora mora se dostaviti, ovisno o razini primjene, ministarstvu ili uredu državne uprave u županiji, odnosno uredu Grada Zagreba nadležnom za poslove rada.

(2) Ministarstvu se dostavlja kolektivni ugovor ili promjena kolektivnog ugovora koji se primjenjuje na teritoriju Republike Hrvatske ili u dvije ili više županija, a svi ostali kolektivni ugovori ili nove promjene, dostavljaju se uredu državne uprave u županiji, odnosno uredu Grada Zagreba nadležnom za poslove rada.

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

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

(5) Ministar pravilnikom propisuje postupak dostave kolektivnih ugovora ili njihovih promjena nadležnom državnom tijelu te način vođenja evidencije o dostavljenim kolektivnim ugovorima i njihovim promjenama.

Objava kolektivnog ugovora

Članak 202.

(1) Kolektivni ugovor se mora javno objaviti.

(2) Ministar pravilnikom propisuje način objave kolektivnih ugovora iz stavka 1. ovoga članka.

(3) Propust poslodavca da objavi kolektivni ugovor koji ga obvezuje ne utječe na izvršenje njegovih obveza iz toga kolektivnog ugovora.

Proširenje primjene kolektivnog ugovora

Članak 203.

(1) Ministar može na prijedlog svih stranaka kolektivnog ugovora proširiti primjenu kolektivnog ugovora, sklopljenog s udrugom poslodavaca ili udrugom poslodavaca više razine, na poslodavca koji nije član udruge poslodavaca ili udruge poslodavaca više razine koja je potpisnica toga kolektivnog ugovora.

(2) Odluku iz stavka 1. ovoga članka, ministar će donijeti ako postoji javni interes za proširenje kolektivnog ugovora i ako su kolektivni ugovor zaključili sindikati koji imaju najveći broj članova i udruga poslodavaca koja ima najveći broj radnika, na razini za koju se isti proširuje.

(3) Ministar će, na temelju podataka o broju i strukturi poslodavaca na koje će se proširiti kolektivni ugovor, na temelju podataka o broju kod njih zaposlenih radnika i razine materijalnih prava radnika te nakon savjetovanja s predstavnicima poslodavaca na koje će se proširiti kolektivni ugovor, utvrditi postoji li javni interes iz stavka 2. ovoga članka.

(4) U odluci iz stavka 2. ovoga članka ministar je dužan naznačiti područje primjene kolektivnog ugovora čija se primjena proširuje.

(5) Proširena primjena kolektivnog ugovora iz stavka 4. ovoga članka prestaje nakon isteka otkaznog roka kolektivnog ugovora koji je otkazan, odnosno isteka roka na koji je kolektivni ugovor bio sklopljen, u kojem slučaju se pravna pravila toga kolektivnog ugovora neće primjenjivati u skladu s člankom 199. ovoga Zakona.

(6) Ministar može opozvati odluku o proširenju kolektivnog ugovora, a ako je primjena kolektivnog ugovora proširena, a nakon proširenja je došlo do njegove izmjene, dopune ili obnove, a za koju nije podnesen prijedlog za proširenje u roku od trideset dana od dana dostave izmjene, dopune ili obnove nadležnom tijelu, ministar će donijeti odluku o opozivu odluke o proširenju kolektivnog ugovora koji je izmijenjen, dopunjen ili obnovljen.

(7) Odluka o proširenju primjene kolektivnog ugovora i kolektivni ugovor koji se proširuje, odnosno odluka o opozivu proširene primjene kolektivnog ugovora, moraju se objaviti u »Narodnim novinama«.

(8) Kada je poslodavac obvezan primjenjivati dva ili više proširenih kolektivnih ugovora, u slučaju spora o primjeni kolektivnog ugovora primijenit će se onaj kolektivni ugovor koji se primjenjuje u djelatnosti u koju je, prema službenoj statističkoj klasifikaciji, razvrstan poslodavac.

Sudska zaštita prava iz kolektivnog ugovora

Članak 204.

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

(2) U slučaju spora zbog otkaza kolektivnog ugovora na odgovarajući se način primjenjuje odredba članka 219. ovoga Zakona.

7. ŠTRAJK I RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Štrajk i štrajk solidarnosti

Članak 205.

(1) Sindikati imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga u svrhu zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova te zbog neisplate plaće, dijela plaće, odnosno naknade plaće, ako nisu isplaćene do dana dospijeca.

(2) U slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora, pravo pozvati na štrajk i provesti ga imaju sindikati kojima je u skladu s posebnim propisom utvrđena reprezentativnost za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora i koji su pregovarali o sklapanju kolektivnog ugovora.

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

(4) Štrajk se ne smije započeti prije okončanja postupka mirenja kada je takav postupak

predviđen ovim Zakonom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se stranke sporazumjele.

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

(6) U pismu kojim se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka te način njegova provođenja.

Sporovi u kojima je obvezno mirenje

Članak 206.

(1) U slučaju spora koji može dovesti do štrajka ili drugog oblika industrijske akcije, mora se provesti postupak mirenja propisan ovim Zakonom, ako stranke spora nisu dogovorile neki drugi način njegova mirnog rješavanja.

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

Lista miritelja

Članak 207.

(1) Lista miritelja koju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće vodi se pri Gospodarsko-socijalnom vijeću.

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

(3) Ministar, uz prethodno mišljenje Gospodarsko-socijalnog vijeća, donosi pravilnik kojim se uređuje način izbora miritelja, provođenje postupka mirenja i obavljanje administrativnih poslova za potrebe toga postupka.

Rok za okončanje postupka mirenja

Članak 208.

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

Sporazum stranaka i njegovi učinci

Članak 209.

(1) Stranke mogu okončati postupak mirenja sporazumom.

(2) Sporazum iz stavka 1. ovoga članka postignut u slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

(3) Sporazumom iz stavka 1. ovoga članka postignutim u slučaju spora zbog plaće,

dijela plaće, odnosno naknade plaće ako nisu isplaćene do dana dospijeca, može se ugovoriti način i dinamika njihove isplate.

Arbitražno rješavanje spora

Članak 210.

- (1) Stranke spora mogu rješavanje kolektivnog radnog spora sporazumno povjeriti arbitraži.
- (2) Imenovanje arbitra ili arbitražnoga vijeća te druga pitanja arbitražnog postupka, mogu se urediti kolektivnim ugovorom ili sporazumom stranaka sklopljenim nakon nastanka spora.

Pitanje o kojem odlučuje arbitraž

Članak 211.

- (1) U sporazumu o iznošenju spora pred arbitražu stranke spora će odrediti pitanje koje iznose pred arbitražu.
- (2) Arbitraž može odlučiti samo o pitanju koje su pred nju iznijele stranke spora.

Arbitražna odluka

Članak 212.

- (1) Ako se radi o sporu o primjeni zakona, drugog propisa ili kolektivnog ugovora, arbitraž će temeljiti svoju odluku na zakonu, drugom propisu ili kolektivnom ugovoru.
- (2) Ako se radi o sporu o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora, arbitraž će temeljiti svoju odluku na pravičnosti.
- (3) Ako stranke spora u kolektivnom ugovoru ili sporazumu o iznošenju spora pred arbitražu ne odrede drukčije, arbitražna odluka mora biti obrazložena.
- (4) Protiv arbitražne odluke nije dopuštena žalba.
- (5) Ako se radi o sporu o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora, arbitražna odluka ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

Isključenje s rada (lockout)

Članak 213.

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

Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati

Članak 214.

- (1)** Na prijedlog poslodavca, sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o proizvodno-održavajućim i nužnim poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ili isključenja s rada.
- (2)** Pravila iz stavka 1. ovoga članka sadrže osobito odredbe o poslovima i broju radnika koji će ih obavljati za vrijeme štrajka ili isključenja s rada, a radi omogućivanja obnavljanja rada neposredno nakon završetka štrajka (proizvodno-održavajući poslovi), odnosno u svrhu obavljanja poslova koji su prijeko potrebni radi sprječavanja ugrožavanja života, zdravlja ili osobne sigurnosti pučanstva (nužni poslovi).
- (3)** Određivanjem poslova iz stavka 1. ovoga članka ne smije se onemogućiti ili bitno ograničiti pravo na štrajk.
- (4)** Ako sindikat i poslodavac ne postignu sporazum o određivanju poslova iz stavka 1. ovoga članka u roku od petnaest dana od dana dostave prijedloga poslodavca, poslodavac, odnosno sindikat može u roku od daljnjih petnaest dana tražiti da o tim poslovima odluči arbitražna.
- (5)** Arbitražna iz stavka 4. ovoga članka sastoji se od jednog predstavnika sindikata i jednog predstavnika poslodavca te od neovisnog predsjednika kojeg sporazumno određuju sindikat i poslodavac.
- (6)** Ako se sindikat i poslodavac ne mogu sporazumjeti o imenovanju predsjednika arbitražnog vijeća, a ta pitanja nisu drukčije uređena kolektivnim ugovorom ili sporazumom stranaka, njega će imenovati predsjednik suda, čija se nadležnost određuje u skladu s odredbama ovoga Zakona o određivanju nadležnosti u prvom stupnju za zabranu štrajka ili isključenja s rada.
- (7)** Ako jedna stranka odbija sudjelovati u arbitražnom postupku utvrđivanja poslova koji se ne smiju prekidati, postupak će se provesti bez njezina sudjelovanja, a odluku o poslovima iz stavka 1. ovoga članka donosi predsjednik arbitražnog vijeća.
- (8)** Odluku o poslovima iz stavka 1. ovoga članka, arbitražna mora donijeti u roku od petnaest dana od dana pokretanja arbitražnog postupka.
- (9)** Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje poslova iz stavka 1. ovoga članka do dana okončanja postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može se pokrenuti do dana okončanja štrajka.

Posljedice organiziranja ili sudjelovanja u štrajku

Članak 215.

- (1)** Organiziranje ili sudjelovanje u štrajku, organiziranom u skladu s odredbama zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata, ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.
- (2)** Radnik zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku, organiziranom u skladu s odredbama zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika.

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

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

Razmjerno umanjenje plaće i dodataka na plaću

Članak 216.

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

Sudska zabrana nezakonitoga štrajka i naknada štete

Članak 217.

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

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

Sudska zabrana nezakonitog isključenja s rada i naknada štete

Članak 218.

(1) Sindikat može zahtijevati od nadležnog suda da zabrani organiziranje i poduzimanje isključenja s rada protivnog odredbama zakona.

(2) Sindikat može zahtijevati naknadu štete koju su on ili radnici pretrpjeli zbog isključenja s rada koje nije organizirano i poduzeto u skladu s odredbama zakona.

Sudska nadležnost za zabranu štrajka i isključenja s rada

Članak 219.

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

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

(3) O žalbi protiv odluke donesene u skladu sa stavcima 1. i 2. ovoga članka odlučuje Vrhovni sud Republike Hrvatske.

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

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

Štrajk u Oružanim snagama, policiji, državnoj upravi i javnim službama

Članak 220.

Štrajk u Oružanim snagama, policiji, državnoj upravi i javnim službama uređuje se posebnim zakonom.

8. GOSPODARSKO-SOCIJALNO VIJEĆE

Ovlaštenja Gospodarsko-socijalnog vijeća

Članak 221.

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

(2) Djelatnost Gospodarsko-socijalnog vijeća temelji se na trostranoj suradnji Vlade Republike Hrvatske (u daljnjem tekstu: Vlada), sindikata i udruga poslodavaca, kojima je reprezentativnost utvrđena na nacionalnoj razini, na rješavanju gospodarskih i socijalnih pitanja i problema.

(3) Gospodarsko-socijalno vijeće na nacionalnoj razini:

- 1) prati, izučava i ocjenjuje utjecaj gospodarske politike i mjera gospodarske politike na socijalnu stabilnost i razvoj
- 2) prati, izučava i ocjenjuje utjecaj socijalne politike i mjera socijalne politike na gospodarsku stabilnost i razvoj
- 3) prati, izučava i ocjenjuje utjecaj promjena cijena i plaća na gospodarsku stabilnost i razvoj
- 4) daje obrazloženo mišljenje ministru o svim problemima vezanim uz sklapanje i primjenu kolektivnih ugovora
- 5) predlaže Vladi, poslodavcima i sindikatima, odnosno njihovim udrugama i udrugama više razine vođenje usklađene politike cijena i plaća
- 6) utvrđuje listu miritelja
- 7) daje mišljenje na pravilnik o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja
- 8) daje mišljenje na pravilnik o načinu izbora arbitra i provođenju postupka arbitraže
- 9) potiče mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova
- 10) daje mišljenje o prijedlozima zakona iz područja rada i socijalne sigurnosti
- 11) promiče ideju trostrane suradnje Vlade, reprezentativnih sindikata i reprezentativnih udruga poslodavaca na rješavanju gospodarskih i socijalnih pitanja i problema

- 12) daje mišljenje i prijedloge ministru u vezi s drugim pitanjima uređenima posebnim zakonom.
- (4) Gospodarsko-socijalno vijeće osniva se sporazumom Vlade, sindikata i udruga poslodavaca više razine.
- (5) Sporazumom iz stavka 4. ovoga članka pobliže se određuju sastav i ovlaštenja Gospodarsko-socijalnog vijeća.
- (6) Gospodarsko-socijalno vijeće može osnovati povjerenstva za pojedina pitanja iz svoga djelokruga.
- (7) Gospodarsko-socijalno vijeće donosi poslovnik kojim će urediti način donošenja odluka iz svojeg djelokruga.
- (8) Svaki član Gospodarsko-socijalnog vijeća može podnijeti prijedlog za razmatranje pitanja, odnosno za donošenje odluke iz nadležnosti Gospodarsko-socijalnog vijeća.
- (9) Ako Gospodarsko-socijalno vijeće nije osnovano ili je prestalo s radom, te zbog tih razloga ne utvrdi listu miritelja, listu arbitara, odnosno članova arbitražnog vijeća ili ako zbog tih razloga nije dalo mišljenje na pravilnik o načinu izbora miritelja i postupku mirenja iz članka 207. stavka 3. ovoga Zakona i na pravilnik o načinu izbora arbitara i postupka arbitraže iz članka 151. stavka 7. ovoga Zakona, ova pitanja uređuje ministar.
- (10) Ako Gospodarsko-socijalno vijeće nije osnovano ili je prestalo s radom, ministar, u skladu s pravilnicima iz stavka 9. ovoga članka, donosi odluku o imenovanju miritelja u kolektivnom radnom sporu, odnosno arbitra u postupku arbitraže.

V. NADZOR NAD PRIMJENOM PROPISA O RADU

Upravni nadzor

Članak 222.

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

Inspekcijski nadzor

Članak 223.

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

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

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

VI. POSEBNE ODREDBE

Vršenje dužnosti i prava državljana u obrani i radni odnos

Članak 224.

- (1) Za vrijeme obavljanja dužnosti i prava državljana u obrani u skladu s posebnim propisom, radniku prava i obveze iz radnog odnosa miruju.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, zaposleni pričuvnici za vrijeme odsutnosti s rada zbog vojne obveze ili služenja u ugovornoj pričuvi ostvaruju prava iz radnog odnosa kao da rade.
- (3) Troškove naknade plaće i drugih materijalnih prava pričuvnika iz stavka 2. ovoga članka, poslodavcu na pisani zahtjev nadoknađuje ministarstvo nadležno za poslove obrane.
- (4) Radnik koji nakon završetka vojne obveze, odnosno služenja u ugovornoj pričuvi želi nastaviti raditi kod istoga poslodavca, dužan je, čim sazna dan kada će mu prestati vojna obveza, odnosno služenje u ugovornoj pričuvi, a najkasnije u roku od trideset dana od dana prestanka vojne obveze, odnosno služenja u ugovornoj pričuvi, o svojoj namjeri obavijestiti poslodavca.
- (5) Radnika koji je dao izjavu u smislu stavka 4. ovoga članka, poslodavac je dužan vratiti na poslove na kojima je radio prije stupanja u vojnu obvezu, odnosno služenje u ugovornoj pričuvi, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.
- (6) Ako u slučaju iz stavka 5. ovoga članka poslodavac ne može vratiti radnika na rad, dužan mu je isplatiti naknadu plaće za razdoblje propisanoga ili ugovorenoga otkaznog roka te, ako su za to ispunjeni uvjeti, i pripadajuću otpremninu.
- (7) Poslodavac je dužan vratiti radnika iz stavka 1. ovoga članka na rad u roku od trideset dana od dana dostave izjave o namjeri nastavljanja rada kod istoga poslodavca, a ako ga nije moguće vratiti na rad, radnik ima tijekom godine dana od dana prestanka obavljanja dužnosti i prava državljana u obrani prednost pri zapošljavanju kod istoga poslodavca.
- (8) Obavljanje dužnosti i prava državljana u obrani nije dopušteni razlog za otkaz ugovora o radu i u to vrijeme poslodavac ne može radniku redovito otkazati ugovor o radu, a ako poslodavac otkáže ugovor o radu protivno odredbama ovoga članka, radnik ima sva prava koja su ovim Zakonom predviđena za slučaj nedopuštenoga otkaza.
- (9) Odredbe ovoga članka na odgovarajući način primjenjuju se i na radnike koji su na dragovoljnom vojnom osposobljavanju u smislu posebnog propisa o obrani.

Prava kandidata za predsjednika Republike Hrvatske, zastupnike, članove skupština ili vijeća, župane, gradonačelnike i načelnike općina i njihove zamjenike

Članak 225.

- (1) Kandidat za predsjednika Republike Hrvatske ima za vrijeme predizborne promidžbe pravo na neplaćeni dopust u trajanju do najviše dvadeset radnih dana.

- (2) Kandidat za zastupnika u Hrvatski sabor ima za vrijeme predizborne promidžbe pravo na neplaćeni dopust u trajanju do najviše petnaest radnih dana.
- (3) Kandidat za člana županijske skupštine ili župana i njegovih zamjenika ima za vrijeme predizborne promidžbe, pravo na neplaćeni dopust u trajanju do najviše deset radnih dana.
- (4) Kandidat za člana gradskog ili općinskog vijeća, gradonačelnika ili načelnika općine i njihove zamjenike ima za vrijeme predizborne promidžbe, pravo na neplaćeni dopust u trajanju do najviše pet radnih dana.
- (5) O korištenju dopusta iz stavaka 1. do 4. ovoga članka, radnik mora obavijestiti poslodavca najmanje dvadeset četiri sata prije.
- (6) Dopust iz stavaka 1. do 4. ovoga članka radnik ne može koristiti u razdobljima kraćim od jednog radnoga dana.
- (7) Na zahtjev radnika, umjesto dopusta iz stavaka 1. do 4. ovoga članka, radnik može pod istim uvjetima koristiti godišnji odmor, u trajanju na koje ima pravo do prvoga dana glasovanja.
- (8) Ako je za stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja neplaćenoga dopusta iz stavaka 1. do 4. ovoga članka izjednačuju se s vremenom provedenim na radu i ubrajaju u staž potreban za ostvarivanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

VII. UPRAVNE MJERE

Članak 226.

- (1) U provedbi inspekcijskog nadzora u području rada, inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku poslodavcu narediti da u ostavljenom roku:
- 1) tijelu nadležnom za vođenje podataka o osiguranicima prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju, na način, u sadržaju i u roku, u elektroničku bazu dostavi podatke o radniku ili promjene do kojih je došlo tijekom trajanja radnog odnosa (članak 6. stavak 2.)
 - 2) radniku omogućiti upoznavanje s propisima o radnim odnosima, odnosno s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu (članak 8. stavak 2.)
 - 3) propise o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu te kolektivni ugovor i pravilnik o radu učini na prikladan način dostupnima radnicima (članak 8. stavak 3.)
 - 4) pri uredu državne uprave u županiji, odnosno uredu Grada Zagreba nadležnom za poslove rada registrira ugovor o radu pomorca i radnika na pomorskim ribarskim plovilima (članak 14. stavak 6.)
 - 5) radniku s kojim je sklopio ugovor o radu koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 15.)

- 6) radniku s kojim je sklopio ugovor o radu za stalne sezonske poslove koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 16.)
- 7) radniku s kojim je sklopio ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, (članak 17. stavak 1.)
- 8) radniku s kojim je sklopio ugovor ili mu je izdao potvrdu o privremenom upućivanju na rad u inozemstvo, a koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ili ako radniku ne uruči primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje prije upućivanja na rad u inozemstvo, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati (članak 18. stavci 1. i 3.)
- 9) maloljetnika uputi na pregled ovlaštenom liječniku, ako su maloljetnik, njegov roditelj, odnosno skrbnik, radničko vijeće ili sindikat posumnjali da poslovi koje obavlja, ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj i podnijeli zahtjev poslodavcu da ovlašteni liječnik pregleda maloljetnika te da u nalazu i mišljenju ocijeni ugrožavaju li poslovi koje maloljetnik obavlja njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 22. stavak 1.)
- 10) maloljetniku ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova kada je to dužan učiniti na temelju nalaza i mišljenja ovlaštenoga liječnika (članak 22. stavak 3.)
- 11) donese i objavi pravilnik o radu, ili da pravilnikom uredi pitanja koja pravilnikom moraju biti uređena (članak 26. stavak 1.)
- 12) u propisanom sadržaju, načinu i roku, ministarstvu dostavi statističke podatke o obavljanju poslova ustupanja radnika (članak 44. stavak 7.)
- 13) korisnik i agencija koji su sklopili ugovor o ustupanju radnika, koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, izmijene ugovor koji će sadržavati nedostajuće sastojke (članak 45. stavak 2.)
- 14) radniku s kojim je sklopio ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, koji ne sadrži sve podatke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 46. stavci 2. i 4.)
- 15) uputnicu ustupljenog radnika koja ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom, dopuni nedostajućim podacima (članak 49. stavak 1.)
- 16) radničko vijeće obavijesti o broju i razlozima uzimanja na rad ustupljenih radnika, ili da ustupljene radnike obavijesti o slobodnim radnim mjestima za koje ispunjavaju uvjete (članak 50. stavak 3.)

- 17) utvrdi raspored korištenja godišnjeg odmora u skladu s ovim Zakonom ili radnika obavijesti o trajanju i razdoblju korištenja godišnjeg odmora (članak 85.)
 - 18) dostavi radniku obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine, ili obračun s propisanim sadržajem (članak 93. stavci 1. i 4.)
 - 19) dostavi radniku obračun dugovane, a neisplaćene plaće, naknade plaće ili otpremnine, ili obračun s propisanim sadržajem (članak 93. stavci 2. i 4.)
 - 20) radniku, na njegov zahtjev, izda potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa (članak 130. stavak 1.)
 - 21) radniku nakon prestanka radnog odnosa vrati sve njegove isprave i primjerak objave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, ili mu izda potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa (stavak 130. stavak 2.)
 - 22) imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (članak 134. stavak 2.)
 - 23) pisano i potpuno obavijesti radničko vijeće ili sve radnike koji su prijenosom obuhvaćeni o prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti na novog poslodavca (članak 137. stavci 6. i 7.)
 - 24) kolektivni ugovor objavi na propisani način (članak 202. stavci 1. i 2.).
- (2) U provedbi inspekcijskog nadzora u području rada, inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku zabraniti:
- 1) rad osobe mlađe od petnaest godina ili osobe s petnaest i starije od petnaest, a mlađe od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje (članak 19.)
 - 2) rad maloljetnika na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 21. stavak 1.)
 - 3) rad maloljetnika na poslovima na kojima može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti, ako mu ta sposobnost nije prethodno utvrđena (članak 21. stavak 3.)
 - 4) obavljanje poslova maloljetnika ako iz nalaza i mišljenja ovlaštenog liječnika proizlazi da poslovi koje maloljetnik obavlja ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 22. stavak 1.)
 - 5) agenciji obavljanje poslova ustupanja radnika korisnicima, ako nije registrirana prema posebnom propisu, odnosno upisana u evidenciju ministarstva nadležnog za rad (članak 44. stavak 3.)
 - 6) rad radnika na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, a koji je duži od skraćenoga radnoga vremena (članak 64. stavak 3.)
 - 7) prekovremeni rad maloljetnika (članak 65. stavak 5.)
 - 8) prekovremeni rad trudnice, roditelja s djetetom do tri godine života ili samohranog roditelja s djetetom do šest godina života ili radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnika iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. ovoga Zakona, ako poslodavcu nisu dostavili pisani pristanak na takav rad (članak 65. stavak 6.)

- 9) rad maloljetnika koji traje duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata (članak 68. stavak 1.)
- 10) rad radnika koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavca, trudnice, roditelja s djetetom do tri godine života ili samohranog roditelja s djetetom do šest godina života, u nejednakom rasporedu radnog vremena, ako poslodavcu nisu dostavili pisani pristanak na takav rad (članak 68. stavak 2.)
- 11) rad noćnog radnika koji obavlja noćni rad, ako tijekom razdoblja od četiri mjeseca noćni rad traje duže od prosječno osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata (članak 69. stavak 6.)
- 12) noćnom radniku, koji je temeljem procjene opasnosti u radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, noćni rad duži od osam sati u razdoblju od dvadeset četiri sata (članak 69. stavak 7.)
- 13) noćni rad maloljetnika ako je protivan odredbama ovoga Zakona, ili nije osigurano da se takav rad obavlja pod nadzorom punoljetne osobe (članak 70.)
- 14) noćni rad radnika kod poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, koje uključuju i noćni rad, a koji radi u noćnoj smjeni uzastopce duže od jednog tjedna (članak 71. stavak 3.).
- (3) Žalba izjavljena protiv rješenja iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne odgađa njegovo izvršenje.

VIII. PREKRŠAJNE ODREDBE

Lakši prekršaji poslodavca

Članak 227.

(1) Novčanom kaznom od 10.000,00 do 30.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

- 1) ako sklopi ugovor o radu u kojemu je probni rad ugovoren u trajanju dužem od Zakonom dopuštenoga (članak 53. stavak 2.)
- 2) ako sklopi ugovor o radu u kojem je pripravnički staž ugovoren u trajanju dužem od Zakonom propisanoga (članak 57.).

(2) Novčanom kaznom od 1.000,00 do 3.000,00 kuna za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

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

Teži prekršaji poslodavca

Članak 228.

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

- 1) ako s istim radnikom sklopi uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme za koji ne postoji objektivni razlog, ili ako u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu ne navede objektivni razlog, ili ako trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, traje neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekog drugog objektivnog razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom (članak 12. stavci 2. i 3.)
- 2) ako sklopi ugovor o radu s radnikom koji ne udovoljava posebnim uvjetima za zasnivanje radnog odnosa propisanim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu (članak 23.)
- 3) ako prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu, od radnika traži podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom (članak 25. stavak 1.)
- 4) ako prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim osobama osobne podatke radnika protivno odredbama ovoga Zakona, ili ako ne imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljanje, obradu, korištenje i dostavljanje tih podataka trećim osobama (članak 29. stavci 1. i 6.)
- 5) ako traži podatke o trudnoći ili uputi drugu osobu da traži takve podatke, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica (članak 30. stavak 2.)
- 6) ako radnika nakon proteka roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, ne vrati na poslove na kojima je radio prije korištenja tih prava, ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, ili ako ga u slučaju prestanka korištenja toga prava, u roku od mjesec dana od dana obavijesti o prestanku korištenja prava, ne vrati na poslove na kojima je radio prije njihova korištenja (članak 36. stavci 1. i 2.)
- 7) ako radnika koji je bio privremeno nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti ne vrati na poslove na kojima je prethodno radio, ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 40.)
- 8) ako radniku kod kojeg postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti, u pisanom obliku ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je sposoban, a u mogućnosti je radniku osigurati obavljanje takvih poslova (članak 41.)
- 9) ako korisniku ustupi istog radnika za obavljanje istih poslova za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno kolektivnim ugovorom (članak 48.)

- 10) ako u pravnom prometu, poslovnim ispravama, na svakom dopisu ili ugovoru ne navede broj pod kojim je agencija upisana u evidenciju ministarstva (članak 52. stavak 4.)
- 11) ako s osobom koja se stručno osposobljava za rad ne sklopi ugovor u pisanom obliku (članak 59. stavak 5.)
- 12) ako radniku ne omogući korištenje stanke na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 73.)
- 13) ako radniku ne omogući korištenje dnevnog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 74.)
- 14) ako radniku ne omogući korištenje tjednog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 75.)
- 15) ako radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, osim u slučaju prestanka ugovora o radu (članci 77., 78., 83., 84. i članak 85. stavak 2.)
- 16) ako radniku ne omogući korištenje plaćenog dopusta na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 86.)
- 17) ako bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplati uskratom isplate plaće ili nekog njezina dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće (članak 96. stavak 1.)
- 18) ako prije isteka roka od šest mjeseci na istim poslovima zaposli drugog radnika, a nije ponudio sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga (članak 115. stavci 5. i 6.)
- 19) ako s podacima utvrđenim u postupku zaštite dostojanstva radnika ne postupa kao s tajnima (članak 134. stavak 8.)
- 20) ako onemogućući radnike u izboru radničkog vijeća (članak 141.)
- 21) ako ne dostavi podatak o utemeljenju radničkog vijeća, ili ga ne dostavi u propisanom roku i na propisani način (članak 146. stavak 3.)
- 22) ako ne obavijesti radničko vijeće o pitanjima o kojima ga je dužan obavijestiti na način propisan ovim Zakonom (članak 149.)
- 23) ako se s radničkim vijećem ne savjetuje o pitanjima o kojima je dužan savjetovati se na način propisan ovim Zakonom (članak 150.)
- 24) ako bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća donese odluku koju može donijeti samo uz suglasnost radničkog vijeća (članak 151. stavak 1.)
- 25) ako ne osigura uvjete za rad radničkog vijeća (članak 156.)
- 26) ako ne omogući imenovanom, odnosno izabranom predstavniku radnika članstvo u organu poslodavca, odnosno drugom odgovarajućem tijelu trgovačkog društva, zadruga ili javne ustanove (članak 164.)
- 27) ako pokuša ostvariti ili ostvari zabranjeni nadzor nad utemeljenjem i djelovanjem sindikata ili udruge sindikata više razine (članak 183. stavak 1.)
- 28) ako ne obračuna, ne ustegne ili ne uplati sindikalnu članarinu (članak 189.)

- 29) ako, u slučaju kada je to dužan učiniti, ne dostavi kolektivni ugovor ili promjenu kolektivnog ugovora nadležnom tijelu (članak 201. stavci 1. i 3.)
- 30) ako odbije sudjelovati u postupku mirenja predviđenim ovim Zakonom (članak 206. stavak 1.)
- 31) ako radnika koji je organizirao ili sudjelovao u štrajku organiziranom u skladu s odredbama zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata, stavi u nepovoljniji položaj od drugih radnika (članak 215. stavak 2.).
- (2) Novčanom kaznom od 4000,00 do 6000,00 kuna za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.
- (3) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.
- (4) Za prekršaje iz stavka 1. točke 27. ovoga članka, poslodavac pravna osoba odgovara i u slučaju ako ne postoji prekršajna odgovornost odgovorne osobe.

Najteži prekršaji poslodavca

Članak 229.

- (1) Novčanom kaznom od 61.000,00 do 100.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:
- 1) ako ne vodi evidenciju o radnicima i o radnom vremenu ili je ne vodi na propisan način, ili ako na zahtjev inspektora rada ne dostavi podatke o radnicima i o radnom vremenu (članak 5.)
 - 2) ako svog radnika privremeno ustupi u društvo koje s njim nije povezano u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima ili ga ustupi u trajanju dužem od neprekidno šest mjeseci, ili ga ustupi bez sklopljenog sporazuma (članak 10. stavak 3.)
 - 3) ako u slučaju kada ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, prije početka rada ne izda radniku pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, ili ako radniku ne dostavi primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u propisanom roku (članak 14. stavci 3. i 5.)
 - 4) ako sklopi ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada za poslove za koje ga ne smije sklopiti (članak 17. stavak 4.)
 - 5) ako svog radnika uputi u inozemstvo u društvo koje s njim nije povezano u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima ili koje nema poslovni nastan u zemlji u koju se radnik upućuje, ili ga uputi u trajanju dužem od dvije godine, ili ga uputi bez sklopljenog sporazuma (članak 18. stavak 4.)
 - 6) ako zaposli osobu mlađu od petnaest godina ili osobu s petnaest i stariju od petnaest, a mlađu od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ili ako zaposli maloljetnika bez ovlaštenja njegova zakonskog zastupnika ili odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi (članak 19. i članak 20. stavci 1. i 2.)
 - 7) ako zaposli maloljetnika na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 21. stavak 1.)

- 8) ako zbog trudnoće odbije zaposliti ženu ili joj, protivno odredbama ovoga Zakona, zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa ponudi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima (članak 30. stavak 1.)
- 9) ako za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od dana prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava otkáže ugovor o radu trudnici, odnosno osobi koja se koristi nekim od tih prava (članak 34. stavak 1.)
- 10) ako radniku koji je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad, zbog liječenja ili oporavka otkáže ugovor o radu u razdoblju te nesposobnosti (članak 38. stavak 1.)
- 11) ako obavlja poslove ustupanja radnika korisniku prije upisa u odgovarajuću evidenciju ministarstva, ili pri obavljanju poslova ustupanja radniku naplati naknadu za njegovo ustupanje korisniku, odnosno naknadu u slučaju sklapanja ugovora o radu između ustupljenog radnika i korisnika (članak 44. stavci 5. i 6.)
- 12) ako ustupi radnika bez sklopljenog ugovora o ustupanju, ili ga sklopi u slučajevima kada ga ne može sklopiti (članak 45. stavci 1. i 4.)
- 13) ako sklopi ugovor o radu u kojem je puno radno vrijeme radnika ugovoreno u trajanju dužem od zakonom dopuštenog (članak 61. stavak 1.)
- 14) ako s radnikom koji radi u punom radnom vremenu sklopi ugovor o radu u trajanju dužem od osam sati tjedno ili dužem od sto osamdeset sati godišnje, ili ga sklopi bez da za takav rad radnik ima pisanu suglasnost svoga poslodavca, odnosno poslodavaca (članak 61. stavak 3. i članak 62. stavak 3.)
- 15) ako od radnika zahtijeva da na poslovima, na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radi duže od skraćenoga radnoga vremena (članak 64. stavak 3.)
- 16) ako rad radnika koji radi prekovremeno, traje ukupno duže od pedeset sati tjedno, ili ako prekovremeni rad pojedinog radnika traje duže od sto osamdeset sati godišnje, ili ako traje duže od dvjesto pedeset sati godišnje kada je prekovremeni rad duži od sto osamdeset sati godišnje ugovoren kolektivnim ugovorom (članak 65. stavci 3. i 4.)
- 17) ako naredi prekovremeni rad maloljetnika (članak 65. stavak 5.)
- 18) ako trudnici, roditelju s djetetom do tri godine života ili samohranom roditelju s djetetom do šest godina života ili radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, radniku iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. ovoga Zakona bez njegova pisanog pristanka naredi prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 6.),
- 19) ako u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena utvrdi rad radnika duži od

pedeset sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad, ili utvrdi rad radnika duži od šezdeset sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad kada je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, ili u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, odnosno šest mjeseci, ako je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, utvrdi rad radnika duži od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad (članak 66. stavci 6., 7. i 8.)

- 20) ako radnika ne obavijesti o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika (članak 66. stavak 15.)
- 21) ako u slučaju kada preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ne utvrdi plan preraspodijeljenog radnog vremena s propisanim sadržajem, ili ako takav plan preraspodjele prethodno ne dostavi inspektor rada (članak 67. stavak 2.)
- 22) ako rad radnika u preraspodijeljenom radnom vremenu traje duže od Zakonom dopuštenog (članak 67. stavci 4., 5. i 8.)
- 23) ako na zahtjev inspektora rada ne dostavi popis radnika koji su dali pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na rad u preraspodijeljenom radnom vremenu (članak 67. stavak 7.)
- 24) ako maloljetniku utvrdi raspored radnog vremena duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata (članak 68. stavak 1.)
- 25) ako radniku koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavca, trudnici, roditelju s djetetom do tri godine života ili samohranom roditelju s djetetom do šest godina života, bez njegova pisanog pristanka, naredi rad u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu (članak 68. stavak 2.)
- 26) ako noćnom radniku koji obavlja noćni rad, utvrdi tijekom razdoblja od četiri mjeseca rad duži od prosječno osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata (članak 69. stavak 6.)
- 27) ako noćnom radniku koji je temeljem procjene opasnosti u radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, ne utvrdi raspored radnog vremena tako da ne radi više od osam sati u razdoblju od dvadeset četiri sata u kojem radi noću (članak 69. stavak 7.)
- 28) ako protivno odredbama ovoga Zakona maloljetniku naredi noćni rad, ili ne osigura da se noćni rad maloljetnika obavlja pod nadzorom punoljetne osobe (članak 70. stavak 1. i 2.)
- 29) ako u slučaju kada je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, ne osigura izmjenu smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan (članak 71. stavak 3.)
- 30) ako noćnom radniku prije početka ili redovito tijekom trajanja toga rada, ne omogući zdravstveni pregled u skladu s posebnim propisom (članak 72. stavak 3.)

- 31) ako noćnom radniku za kojeg je zdravstvenim pregledom obavljenim prije početka toga rada ili redovitim pregledom tijekom njegova trajanja, utvrđeno da zbog takvog rada ima zdravstvenih problema, rasporedom radnog vremena ne osigura obavljanje istih poslova izvan noćnog rada (članak 72. stavak 6.)
- 32) ako noćnom radniku za kojeg je zdravstvenim pregledom obavljenim prije početka toga rada ili redovitim pregledom tijekom njegova trajanja, utvrđeno da zbog takvog rada ima zdravstvenih problema, a rasporedom radnog vremena ne može osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada, ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova izvan noćnog rada za koje je sposoban, a koji što je više moguće odgovaraju poslovima na kojima je radnik prethodno radio (članak 72. stavak 7.)
- 33) ako s radnikom sklopi sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora (članak 80.)
- 34) ako radniku ne dostavi obračun dugovane, a neisplaćene plaće, naknade plaće ili otpremnine, ili ako obračun nema propisani sadržaj (članak 93. stavci 2. i 4.)
- 35) ako otkaz nije u pisanom obliku, nije obrazložen, ili ako nije dostavljen radniku (članak 120.)
- 36) ako u potvrdi o zaposlenju, osim podataka o vrsti poslova i trajanju radnog odnosa, naznači nešto što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu (članak 130. stavak 3.)
- 37) ako u slučaju prenošenja ugovora o radu na novog poslodavca, potpuno i istinito, pisano ne izvijesti novog poslodavca o pravima radnika čiji se ugovori o radu prenose (članak 137. stavak 4.).
- (2)** Novčanom kaznom od 7.000,00 do 10.000,00 kuna za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.
- (3)** Novčanom kaznom od 61.000,00 do 100.000,00 kuna za prekršaj iz stavka 1. točke 1. ovoga članka kaznit će se korisnik pravna osoba koji je ugovorom o ustupanju radnika preuzeo obvezu vođenja evidencije radnog vremena za ustupljene radnike (članak 45. stavak 5.).
- (4)** Novčanom kaznom od 7.000,00 do 10.000,00 kuna kaznit će se korisnik fizička osoba koji je ugovorom o ustupanju radnika preuzeo obvezu vođenja evidencije radnog vremena za ustupljene radnike za razdoblje u kojim su mu ustupljeni i odgovorna osoba pravne osobe (članak 45. stavak 5.).
- (5)** Novčanom kaznom od 61.000,00 do 100.000,00 kuna kaznit će se korisnik pravna osoba, ako pri sklapanju ugovora iz članka 45. ovoga Zakona, agenciju potpuno i istinito, pisano ne izvijesti o uvjetima rada radnika zaposlenih kod korisnika na poslovima koje će obavljati ustupljeni radnik (članak 50. stavak 2.).
- (6)** Novčanom kaznom od 7.000,00 do 10.000,00 kuna, kaznit će se korisnik fizička osoba, ako pri sklapanju ugovora iz članka 45. ovoga Zakona, agenciju potpuno i istinito, pisano ne izvijesti o uvjetima rada radnika zaposlenih kod korisnika na poslovima koje će obavljati ustupljeni radnik i odgovorna osoba pravne osobe (članak 50. stavak 2.).

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

Prekršaji sindikata i udruga sindikata više razine

Članak 230.

Novčanom kaznom od 5.000,00 do 20.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj sindikat ili udruga sindikata više razine:

- 1) ako u roku od trideset dana od dana nastale promjene ne prijavi promjenu statuta, osoba ovlaštenih za zastupanje te prestanak djelovanja udruge (članak 180. stavak 2.)
- 2) ako svake četiri godine ne dostavi tijelu nadležnom za registraciju izvješće o održavanju sjednice najvišeg tijela udruge ili podatak o ukupnom broju članova udruge (članak 190. stavak 2.)
- 3) ako u slučaju, kada je to dužan učiniti, ne dostavi kolektivni ugovor ili promjenu kolektivnog ugovora ministarstvu ili uredu državne uprave u županiji, odnosno uredu Grada Zagreba nadležnom za poslove rada (članak 201. stavak 1.)
- 4) ako ne najavi štrajk (članak 205. stavak 3.)
- 5) ako započne štrajk prije provođenja postupka mirenja kada je takav postupak predviđen ovim Zakonom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnoga rješavanja spora o kojem su se stranke sporazumjele (članak 205. stavak 4.)
- 6) ako u pismu kojim se štrajk najavljuje, ne naznači razloge za štrajk ili mjesto ili dan ili vrijeme početka štrajka te način njegova provođenja (članak 205. stavak 6.)
- 7) ako odbije sudjelovati u postupku mirenja predviđenim ovim Zakonom (članak 206.).

Prekršaji udruga poslodavaca i udruga poslodavaca više razine

Članak 231.

Novčanom kaznom od 5.000,00 do 20.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj udruga poslodavaca ili udruga poslodavaca više razine:

- 1) ako u roku od trideset dana od dana nastale promjene ne prijavi promjenu statuta, osoba ovlaštenih za zastupanje, te prestanak djelovanja udruge (članak 180. stavak 2.)
- 2) ako svake četiri godine ne dostavi tijelu nadležnom za registraciju izvješće o održavanju sjednice najvišeg tijela udruge ili podatak o ukupnom broju članova udruge (članak 190. stavak 2.)
- 3) ako u slučaju kada je to dužna učiniti, ne dostavi kolektivni ugovor ili promjenu kolektivnog ugovora ministarstvu ili uredu državne uprave u županiji, odnosno uredu Grada Zagreba nadležnom za poslove rada (članak 201. stavak 1.)
- 4) ako kolektivni ugovor ne objavi na propisani način (članak 202. stavci 1. i 2.)

- 5) ako odbije sudjelovati u postupku mirenja predviđenim ovim Zakonom (članak 206.)
- 6) ako organizira ili poduzme isključenje s rada koje nije odgovor na već započeti štrajk (članak 213. stavak 1.)
- 7) ako isključenje radnika s rada započne prije roka propisanog ovim Zakonom (članak 213. stavak 2.)
- 8) ako isključi s rada radnike u broju većem od dopuštenog ovim Zakonom (članak 213. stavak 3.)
- 9) ako isključi radnike s rada protivno odredbama ovoga Zakona (članak 213. stavak 5.)
- 10) ako za vrijeme isključenja s rada onemogućiti radnicima obavljanje poslova koji se ne smiju prekidati (članak 214.).

IX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 232.

(1) Postupci ostvarivanja i zaštite prava radnika započeti prije stupanja na snagu ovoga Zakona, dovršit će se po odredbama Zakona o radu (»Narodne novine«, br. 149/09., 61/11., 82/12. i 73/13.).

(2) Odredbe ovoga Zakona o zastari potraživanja, neće se primjenjivati na potraživanja iz radnog odnosa radnika, kojima je rok zastare od tri godine istekao prije stupanja na snagu ovoga Zakona.

(3) Na postupke nadomještanja suglasnosti radničkog vijeća o otkazu ugovora o radu radniku, odnosno nadomještanja suglasnosti sindikata o otkazu ugovora o radu sindikalnom povjereniku, započete nakon donošenja ovoga Zakona, a do donošenja provedbenih propisa iz članaka 151. i 188. ovoga Zakona, primjenjivat će se odredbe Zakona o radu (»Narodne novine«, br. 149/09., 61/11., 82/12. i 73/13.).

(4) Postupci izbora radničkih vijeća pokrenuti prije stupanja na snagu ovoga Zakona, provest će se i dovršiti po odredbama Zakona o radu (»Narodne novine«, br. 149/09., 61/11., 82/12. i 73/13.), a mandat članova radničkih vijeća izabranih prije stupanja na snagu ovoga Zakona, trajat će do njegovog isteka.

(5) Pravna pravila iz kolektivnih ugovora kojima je istekao rok na koji su bili sklopljeni ili su otkazani prije stupanja na snagu ovoga Zakona, a koja se produženo primjenjuju kao dio prethodno sklopljenih ugovora o radu, prestat će se produženo primjenjivati istekom razdoblja od tri mjeseca od dana prestanka važenja kolektivnog ugovora.

(6) Odluke o proširenju kolektivnih ugovora donesenih do dana stupanja na snagu ovoga Zakona, prestat će važiti istekom roka od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.

Članak 233.

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

(2) Ministar će, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona, donijeti pravilnike iz članka 5. stavka 4., članka 6. stavka 3., članka 14. stavka 7., članka 21. stavaka 2. i 4., članka 27. stavka 5., članka 37. stavka 4., članka 44. stavka 8., članka 69. stavka 4., članka 72. stavka 8., članka 88. stavka 2., članka 93. stavka 4., članka 146. stavka 3., članka 151. stavka 7., članka 174. stavka 4., članka 201. stavka 5., članka 202. stavka 2. i članka 207. stavka 3. ovoga Zakona.

(3) Do stupanja na snagu provedbenih propisa iz stavka 2. ovoga članka, ostaju na snazi sljedeći provedbeni propisi, u dijelu u kojem nisu u suprotnosti s odredbama ovoga Zakona, i to:

- 1) Pravilnik o poslovima na kojima se ne smije zaposliti maloljetnik (»Narodne novine«, br. 62/10.)
- 2) Pravilnik o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati (»Narodne novine«, br. 62/10.)
- 3) Pravilnik o načinu objave pravilnika o radu (»Narodne novine«, br. 67/10.)
- 4) Pravilnik o djelatnostima koje se smatraju industrijom (»Narodne novine«, br. 67/10.)
- 5) Pravilnik o poslovima na kojima radnik može raditi samo nakon prethodnog i redovnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti (»Narodne novine«, br. 70/10.)
- 6) Pravilnik o postupku registracije i sadržaju registra ugovora o radu pomorca i radnika na pomorskim ribarskim plovilima (»Narodne novine«, br. 70/10.)
- 7) Pravilnik o postupku dostave i načinu vođenja evidencije kolektivnih ugovora (»Narodne novine«, br. 70/10.)
- 8) Pravilnik o načinu objave kolektivnih ugovora (»Narodne novine«, br. 70/10.)
- 9) Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja registra udruga (»Narodne novine«, broj 70/10.)
- 10) Pravilnik o sadržaju i načinu izdavanja potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad (»Narodne novine«, br. 74/10.)
- 11) Pravilnik o postupku izbora radničkog vijeća (»Narodne novine«, br. 81/10.)
- 12) Pravilnik o radnom vremenu, odmorima i dopustima radnika na pomorskim ribarskim plovilima (»Narodne novine«, br. 82/10.)
- 13) Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima (»Narodne novine«, br. 37/11.)
- 14) Pravilnik o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine (»Narodne novine«, br. 120/12.)
- 15) Pravilnik o elektroničkom zapisu podataka iz područja radnih odnosa (»Narodne novine«, br. 79/13.)

- 16) Pravilnik o sadržaju, načinu i rokovima zdravstvenih pregleda noćnih radnika (»Narodne novine«, br. 122/13.)
- 17) Pravilnik o sadržaju, načinu i roku dostave statističkih podataka o privremenom obavljanju poslova (»Narodne novine«, br. 122/13.)
- 18) Pravilnik o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja u kolektivnim radnim sporovima (»Narodne novine«, br. 122/10. i 56/11.)
- 19) Odluka kojom se utvrđuje lista miritelja Gospodarsko-socijalnog vijeća za kolektivne radne sporove (»Narodne novine«, br. 146/11.).

Članak 234.

Na dan stupanja na snagu ovoga Zakona prestaju važiti sve odredbe Zakona o radu (»Narodne novine«, br. 149/09., 61/11., 82/12. i 73/13.) osim članaka 222., 223., 224. i 225.

Članak 235.

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

Klasa: 022-03/14-01/13

Zagreb, 15. srpnja 2014.

HRVATSKI SABOR
Predsjednik Hrvatskoga sabora

Josip Leko, v. r.

ZAKON O ZAŠTITI NA RADU

I. OPĆE ODREDBE

Predmet i svrha Zakona

Članak 1.

(1) Ovim Zakonom uređuje se sustav zaštite na radu u Republici Hrvatskoj, a osobito nacionalna politika i aktivnosti, opća načela prevencije i pravila zaštite na radu, obveze poslodavca, prava i obveze radnika i povjerenika radnika za zaštitu na radu, djelatnosti u vezi sa zaštitom na radu, nadzor i prekršajna odgovornost te se osniva Zavod za unapređivanje zaštite na radu i utvrđuje njegova djelatnost i upravljanje.

(2) Svrha ovoga Zakona je sustavno unapređivanje sigurnosti i zaštite zdravlja radnika i osoba na radu, sprječavanje ozljeda na radu, profesionalnih bolesti i drugih bolesti u vezi s radom.

(3) Radi unapređivanja sigurnosti i zaštite zdravlja na radu propisuju se opća načela sprječavanja rizika na radu i zaštite zdravlja, pravila za uklanjanje čimbenika rizika i postupci osposobljavanja radnika te postupci obavješćivanja i savjetovanja radnika i njihovih predstavnika s poslodavcima i njihovim ovlaštenicima.

(4) Ovim se Zakonom propisuju i dodatni uvjeti zaštite posebno osjetljivih skupina osoba na radu od, za njih, specifičnih rizika.

Članak 2.

(1) Ovim Zakonom se u pravni poredak Republike Hrvatske prenose sljedeće Direktive Europske unije:

- 1) Direktiva Vijeća 89/391/EEZ od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu (SL L 183, od 29. 6. 1989.)
- 2) Direktiva 2007/30/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2007. kojom se mijenja Direktiva Vijeća 89/391/EEZ, njezine pojedinačne direktive i direktive Vijeća 83/477/EEZ, 91/383/EEZ, 92/29/EEZ i 94/33/EZ u odnosu na pojednostavljenje i racionalizaciju izvješća o praktičnoj provedbi (SL L 165, od 27. 6. 2007.)
- 3) Direktiva Vijeća 91/383/EEZ od 25. lipnja 1991. o dopunama mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu radnika u radnom odnosu na određeno vrijeme i privremenom radnom odnosu (SL L 206, od 29. 7. 1991.)
- 4) Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje

poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL L 348, od 28. 11. 1992.)

5) Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 29. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu (SL L 216, od 20. 8. 1994.).

(2) Vlada Republike Hrvatske će Europskoj komisiji podnositi jedinstveno izvješće o provedbi Direktive 89/391/EEZ i pojedinačnih direktiva u sadržaju i rokovima propisanih Direktivom 2007/30/EZ.

Pojašnjenje pojmova

Članak 3.

(1) Pojmovi koji se koriste u ovom Zakonu i propisima donesenim na temelju ovoga Zakona imaju sljedeće značenje:

- 1) Biološke štetnosti su biološki agensi, odnosno mikroorganizmi, uključujući i genetski modificirane, stanične kulture i endoparaziti čovječjeg i životinjskog porijekla, koji mogu uzrokovati zarazu, alergiju ili trovanje, a koji se koriste u radu ili su prisutni u radnom okolišu
- 2) Druga osoba je osoba koja se po bilo kojoj osnovi rada nalazi na mjestu rada (poslovni suradnik, davatelj usluga i dr.)
- 3) Eksplozivna atmosfera je smjesa zraka sa zapaljivim plinom ili parom ili maglicom ili prašinom pri atmosferskim uvjetima, u kojoj se nakon početnog paljenja, proces gorenja prenosi na cijelu smjesu, zbog čega predstavlja mogući izvor eksplozije ili požara na mjestu rada te može dovesti do ozljeđivanja radnika i drugih osoba
- 4) Izdvojeno mjesto rada je mjesto rada u kojemu radnik ugovoreni posao obavlja kod kuće ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca
- 5) Mjesto rada je svako mjesto na kojemu radnici i osobe na radu moraju biti, ili na koje moraju ići, ili kojemu imaju pristup tijekom rada zbog poslova koje obavljaju za poslodavca, kao i svaki prostor, odnosno prostorija koju poslodavac koristi za obavljanje poslova i koja je pod njegovim izravnim ili neizravnim nadzorom
- 6) Napori su statodinamički, psihofiziološki napori, napori vida i napori govora, koji mogu uzrokovati oštećenje zdravlja radnika koji su im izloženi
- 7) Nezgoda je neočekivani i neželjeni događaj na radu ili u vezi s radom koji nije uzrokovao ozljeđivanje radnika, ali bi ga pri minimalno izmijenjenim subjektivnim, odnosno objektivnim okolnostima, u ponovljenom slučaju mogao uzrokovati
- 8) Opasne kemikalije su tvari, smjese i pripravci u skladu s posebnim propisom
- 9) Opasnosti su svi uvjeti na radu i u vezi s radom, koji mogu ugroziti sigurnost i zdravlje radnika
- 10) Osoba na radu je fizička osoba koja nije u radnom odnosu kod tog poslodavca, ali za njega obavlja određene aktivnosti, odnosno poslove (osoba na stručnom

osposobljavanju za rad; osoba na sezonskom radu za obavljanje privremenih, odnosno povremenih sezonskih poslova u poljoprivredi; osoba koja radi na određenim poslovima u skladu s posebnim propisom; redoviti student i redoviti učenik srednjoškolske ustanove na radu u skladu s posebnim propisom; osoba koja radi kao volonter, naučnik, student i učenik na praksi, osoba koja radi u vrijeme izdržavanja kazne zatvora ili odgojne mjere i slično)

- 11) Ovlaštenik je radnik kojemu je poslodavac, neovisno o drugim ugovorenim poslovima, dao ovlaštenja za provedbu zaštite na radu
- 12) Ovlaštena osoba je pravna ili fizička osoba koju je ministarstvo nadležno za rad ovlastilo za obavljanje poslova zaštite na radu
- 13) Ozljeda na radu je ozljeda radnika nastala u prostoru poslodavca u kojemu obavlja rad, ili ga tijekom rada koristi, ili mu može pristupiti, odnosno drugi prostor koji nije prostor poslodavca, ali radnik u njemu obavlja rad
- 14) Poslodavac je fizička ili pravna osoba za koju radnik, odnosno osoba na radu obavlja poslove
- 15) Poslovi s posebnim uvjetima rada su poslovi pri čijem obavljanju radnik koji radi na tim poslovima mora, osim općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa, ispunjavati propisane posebne uvjete koji se odnose na dob, stručnu osposobljenost, zdravstveno stanje, odnosno psihičku sposobnost
- 16) Povjerenik radnika za zaštitu na radu je radnik koji je u skladu s ovim Zakonom izabran da zastupa interese radnika na području zaštite na radu
- 17) Prevencija je planirana, odnosno poduzeta mjera u svakom radnom postupku kod poslodavca, s ciljem sprječavanja ili smanjenja rizika na radu
- 18) Radilište je privremeno ili pokretno mjesto rada, kao što je gradilište, šumarsko radilište, mjesto gradnje broda te mjesta na kojima se obavljaju privremeni radovi na održavanju, rušenju i popravcima, poljoprivredni radovi i radovi na istraživanju i iskorištavanju mineralnih sirovina
- 19) Radna oprema su strojevi i uređaji, postrojenja, sredstva za prijenos i prijevoz tereta i alati te skele i druga sredstva za povremeni rad na visini
- 20) Radni okoliš čine fizikalni, kemijski i biološki čimbenici na mjestu rada i u njegovom okruženju
- 21) Radnica koja doji dijete je radnica majka djeteta u dobi do navršene prve godine života djeteta koje doji, koja je o tome obavijestila poslodavca u pisanom obliku najkasnije 30 dana prije povratka na rad
- 22) Radnica koja je nedavno rodila, je radnica kojoj od poroda nije prošlo više od šest mjeseci, koja je o tome obavijestila poslodavca u pisanom obliku
- 23) Radnik je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja poslove za poslodavca
- 24) Rizik je umnožak vjerojatnosti nastanka opasnog ili štetnog događaja i štetnosti toga događaja, odnosno njegove posljedice
- 25) Specijalist medicine rada je specijalist izabran od strane poslodavca u skladu s propisima o specifičnoj zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju

- 26) Sredstva rada su građevine namijenjene za rad s pripadajućim instalacijama, uređajima i opremom, prometna sredstva i radna oprema
- 27) Stres na radu su zdravstvene i psihičke promjene koje su posljedica akumulirajućeg utjecaja stresora na radu kroz dulje vrijeme, a očituju se kao fiziološke, emocionalne i kognitivne reakcije te kao promjene ponašanja radnika
- 28) Stručnjak zaštite na radu je radnik kojeg je poslodavac odredio za obavljanje poslova zaštite na radu i koji ispunjava propisane uvjete za obavljanje tih poslova
- 29) Štetnosti su kemijske, biološke i fizikalne štetnosti, koje mogu uzrokovati oštećenje zdravlja radnika i drugih osoba koje su im izložene
- 30) Trudna radnica je radnica koja je o trudnoći obavijestila poslodavca u pisanom obliku
- 31) Zaštita na radu je sustav pravila, načela, mjera, postupaka i aktivnosti, čijom se organiziranom primjenom ostvaruje i unapređuje sigurnost i zaštita zdravlja na radu, s ciljem sprječavanja rizika na radu, ozljeda na radu, profesionalnih bolesti, bolesti u vezi s radom te ostalih materijalnih i nematerijalnih šteta na radu i u vezi s radom.

(2) Izrazi koji se koriste u ovom Zakonu, a imaju rodno značenje koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Područje primjene

Članak 4.

- (1) Odredbe ovoga Zakona primjenjuju se u svim djelatnostima u kojima radnici obavljaju poslove za poslodavca.
- (2) Odredbe ovoga Zakona se ne primjenjuju prilikom obavljanja pojedinih poslova na koje se zbog njihovih posebnosti i neizbježne proturječnosti s odredbama ovoga Zakona, Zakon na njih ne može u cijelosti primijeniti, kao što su poslovi Oružanih snaga Republike Hrvatske, policijski poslovi, poslovi zaštite i spašavanja, poslovi zaštite osoba i imovine te poslovi vatrogasaca i pirotehničara.
- (3) Zaštita na radu se za poslove iz stavka 2. ovoga članka uređuje posebnim propisima.
- (4) Obveze poslodavca u provođenju zaštite na radu propisane ovim Zakonom i propisima donesenim na temelju ovoga Zakona u odnosu na radnika odnose se i na osobe na radu ako ovim Zakonom nije drukčije propisano.
- (5) Odredbe ovoga Zakona ne odnose se na kućnu poslugu.

II. NACIONALNA POLITIKA I AKTIVNOSTI

Poseban društveni interes štititi život i zdravlje na radu

Članak 5.

- (1) Život, zdravlje i očuvanje radne sposobnosti vrednote su od posebnog društvenog interesa u Republici Hrvatskoj.

(2) Zaštita na radu kao organizirano sustavno djelovanje od javnog je interesa.

Nadležnost Vlade Republike Hrvatske

Članak 6.

(1) Vlada Republike Hrvatske (u daljnjem tekstu: Vlada) sustavno prati stanje u području zaštite na radu u Republici Hrvatskoj te uz savjetovanje s predstavnicima poslodavaca i radnika utvrđuje, predlaže, provodi i sustavno preispituje politiku zaštite na radu te predlaže izmjene zakonodavstva radi unapređivanja sigurnosti i zaštite zdravlja radnika i u tu svrhu osniva Nacionalno vijeće za zaštitu na radu.

(2) Nacionalno vijeće za zaštitu na radu ima sedam članova.

(3) Članove Nacionalnog vijeća iz stavka 2. ovoga članka imenuje Vlada odlukom kao svoje savjetodavno tijelo za zaštitu na radu, a čine ga ravnatelj Zavoda za unapređivanje zaštite na radu (u daljnjem tekstu: Zavod) po svojoj funkciji, te dva predstavnika koje predlaže ministar nadležan za rad (u daljnjem tekstu: ministar) i po dva predstavnika poslodavaca i radnika koje predlažu reprezentativne udruge poslodavaca i radnika više razine prema posebnom propisu.

(4) Zavod koji se osniva ovim Zakonom je javna ustanova na koju se primjenjuju propisi o ustanovama ako ovim Zakonom nije drukčije određeno.

(5) Osnivač Zavoda je Republika Hrvatska, a osnivačka prava i obveze ostvaruje Vlada.

(6) Ministarstvo nadležno za rad, u suradnji s Nacionalnim vijećem za zaštitu na radu, predlaže Vladi donošenje Nacionalnog programa zaštite na radu, koji se objavljuje u »Narodnim novinama«.

Članak 7.

(1) Nacionalno vijeće za zaštitu na radu:

- 1) prati, analizira i ocjenjuje sustav i politiku zaštite na radu i o svojim nalazima i ocjenama izvješćuje Vladu te predlaže potrebne promjene
- 2) prati učinke primjene ovoga Zakona, njegovih provedbenih propisa, posebnih zakona i drugih propisa kojima se u Republici Hrvatskoj štite sigurnost i zdravlje radnika te, prema potrebi, predlaže Vladi njihove promjene, kao i njihovo usklađivanje s međunarodnim propisima
- 3) daje mišljenje na nacрте iskaza o procjeni učinaka propisa i na nacрте prijedloga propisa iz područja zaštite na radu
- 4) predlaže mjere za unapređivanje sustava zaštite na radu u Republici Hrvatskoj
- 5) sudjeluje u organiziranju obilježavanja Nacionalnog dana zaštite na radu
- 6) obavlja i druge poslove na zahtjev Vlade.

(2) Predsjednika Nacionalnog vijeća biraju članovi Nacionalnog vijeća na svojoj prvoj sjednici.

Članak 8.

- (1) Radi unapređivanja zaštite na radu u Republici Hrvatskoj, pravnim i fizičkim osobama mogu se dodijeliti priznanja i nagrade.
- (2) Ministar pravilnikom propisuje vrste priznanja i nagrada, njihov izgled, odnosno novčani iznos te postupak, način i uvjete za dodjelu priznanja i nagrada.

Nacionalni dan zaštite na radu

Članak 9.

Nacionalni dan zaštite na radu obilježava se u Republici Hrvatskoj 28. travnja na Svjetski dan zaštite na radu.

III. PRAVILA ZAŠTITE NA RADU I OPĆA NAČELA PREVENCIJE

Pravila zaštite na radu

Članak 10.

- (1) Zaštita na radu kao organizirano djelovanje obuhvaća sustav pravila, a osobito:
- 1) pravila pri projektiranju i izradi sredstava rada
 - 2) pravila pri uporabi, održavanju, pregledu i ispitivanju sredstava rada
 - 3) pravila koja se odnose na radnike te prilagodbu procesa rada njihovom spolu, dobi, fizičkim, tjelesnim i psihičkim sposobnostima
 - 4) načine i postupke osposobljavanja i obavješćivanja radnika i poslodavaca sa svrhom postizanja odgovarajuće razine zaštite na radu
 - 5) načine i postupke suradnje poslodavca, radnika i njihovih predstavnika i udruga te državnih ustanova i tijela nadležnih za zaštitu na radu
 - 6) zabranu stavljanja radnika u nepovoljniji položaj zbog aktivnosti poduzetih radi zaštite na radu
 - 7) ostale mjere za sprječavanje rizika na radu, sa svrhom uklanjanja čimbenika rizika i njihovih štetnih posljedica.
- (2) Zaštita na radu kao sustavno organizirano djelovanje sastavni je dio organizacije rada i izvođenja radnog postupka, koje poslodavac ostvaruje primjenom osnovnih, posebnih i priznatih pravila zaštite na radu u skladu s općim načelima prevencije.

Opća načela prevencije

Članak 11.

Poslodavac je obvezan provoditi zaštitu na radu na temelju sljedećih općih načela prevencije:

- 1) izbjegavanja rizika

- 2) procjenjivanja rizika
- 3) sprječavanja rizika na njihovom izvoru
- 4) prilagođavanja rada radnicima u vezi s oblikovanjem mjesta rada, izborom radne opreme te načinom rada i radnim postupcima radi ublažavanja jednoličnog rada, rada s nametnutim ritmom, rada po učinku u određenom vremenu (normirani rad) te ostalih napora s ciljem smanjenja njihovog štetnog učinka na zdravlje
- 5) prilagođavanja tehničkom napretku
- 6) zamjene opasnog neopasnim ili manje opasnim
- 7) razvoja dosljedne sveobuhvatne politike prevencije povezivanjem tehnologije, organizacije rada, uvjeta rada, ljudskih odnosa i utjecaja radnog okoliša
- 8) davanja prednosti skupnim mjerama zaštite pred pojedinačnim
- 9) odgovarajuće osposobljavanje i obavješćivanje radnika
- 10) besplatnosti prevencije, odnosno mjera zaštite na radu za radnike.

Osnovna pravila zaštite na radu

Članak 12.

(1) Osnovna pravila zaštite na radu sadrže zahtjeve kojima mora udovoljavati sredstvo rada kada je u uporabi, a osobito:

- 1) zaštitu od mehaničkih opasnosti
- 2) zaštitu od udara električne struje
- 3) sprječavanje nastanka požara i eksplozije
- 4) osiguranje mehaničke otpornosti i stabilnosti građevine
- 5) osiguranje potrebne radne površine i radnog prostora
- 6) osiguranje potrebnih putova za prolaz, prijevoz i evakuaciju radnika i drugih osoba
- 7) osiguranje čistoće
- 8) osiguranje propisane temperature i vlažnosti zraka i ograničenja brzine strujanja zraka
- 9) osiguranje propisane rasvjete
- 10) zaštitu od buke i vibracija
- 11) zaštitu od štetnih atmosferskih i klimatskih utjecaja
- 12) zaštitu od fizikalnih, kemijskih i bioloških štetnih djelovanja
- 13) zaštitu od prekomjernih napora
- 14) zaštitu od elektromagnetskog i ostalog zračenja
- 15) osiguranje prostorija i uređaja za osobnu higijenu.

(2) Osnovna pravila zaštite na radu imaju prednost u primjeni u odnosu na posebna pravila zaštite na radu.

Posebna pravila zaštite na radu

Članak 13.

(1) Ako se rizici za sigurnost i zdravlje radnika ne mogu ukloniti ili se mogu samo djelomično ukloniti primjenom osnovnih pravila zaštite na radu, dodatno se primjenjuju posebna pravila zaštite na radu koja se odnose na radnike, način obavljanja poslova i radne postupke.

(2) Posebna pravila zaštite na radu sadrže zahtjeve glede dobi, spola, završenog stručnog obrazovanja i drugih oblika osposobljavanja i usavršavanja za rad, zdravstvenog stanja, tjelesnog stanja, psihofizioloških i psihičkih sposobnosti, kojima radnici moraju udovoljavati pri obavljanju poslova s posebnim uvjetima rada.

(3) Posebna pravila zaštite na radu, osim zahtjeva iz stavka 2. ovoga članka, sadrže i prava i obveze u vezi s:

- 1) organizacijom radnog vremena i korištenjem odmora
- 2) načinom korištenja odgovarajuće osobne zaštitne opreme
- 3) posebnim postupcima pri uporabi, odnosno izloženosti fizikalnim štetnostima, opasnim kemikalijama, odnosno biološkim štetnostima
- 4) postavljanjem sigurnosnih znakova kojima se daje informacija ili uputa
- 5) uputama o radnim postupcima i načinu obavljanja poslova, posebno glede trajanja posla, obavljanja jednoličnog rada i rada po učinku u određenom vremenu (normirani rad) te izloženosti radnika drugim naporima na radu ili u vezi s radom
- 6) postupcima s ozlijeđenim ili oboljelim radnikom do pružanja hitne medicinske pomoći, odnosno do prijma u zdravstvenu ustanovu.

Priznata pravila zaštite na radu

Članak 14.

Ako u pravnom poretku Republike Hrvatske nisu na snazi pravna pravila zaštite na radu koja bi poslodavac trebao primijeniti radi sigurnosti i zaštite zdravlja radnika, primjenjivat će priznata pravila zaštite na radu koja podrazumijevaju norme, pravila struke ili u praksi provjerene načine, pomoću kojih se otklanjaju ili smanjuju rizici na radu i kojima se sprječava nastanak ozljeda na radu, profesionalnih bolesti, bolesti u vezi s radom te ostalih štetnih posljedica za radnike.

Primjena za radnika najpovoljnijeg prava

Članak 15.

Ovaj Zakon i njegovi provedbeni propisi propisuju minimalne zahtjeve zaštite na radu, ali ne utječu na primjenu povoljnije zaštite na radu, ako je ta povoljnija zaštita propisana zakonom, drugim propisom, odnosno kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu.

Ovlaštenja ministara za donošenje podzakonskih propisa

Članak 16.

- (1) Podzakonske propise zaštite na radu donosi ministar, odnosno ministar nadležan za zdravlje uz suglasnost ministra, na temelju ovlasti propisanih ovim Zakonom.
- (2) Podzakonske propise koji se odnose na zdravstvenu zaštitu na radu donosi ministar nadležan za zdravlje, na temelju ovlasti propisanih ovim Zakonom te posebnim propisima iz područja zdravstvene zaštite.
- (3) Podzakonske propise zaštite na radu u pojedinim područjima djelatnosti provedbenim propisima propisuju nadležni ministri uz suglasnost ministra.
- (4) Izradu stručnih podloga za podzakonske propise iz stavaka 1., 2. i 3. ovoga članka, nadležni ministar može povjeriti znanstvenoj ili stručnoj ustanovi, odnosno znanstvenicima ili stručnjacima za pojedina pitanja u vezi sa zaštitom na radu, te je ovlašten imenovati radne skupine za izradu nacрта prijedloga propisa.

IV. OBVEZE POSLODAVCA U PROVOĐENJU ZAŠTITE NA RADU

1. ORGANIZIRANJE I PROVEDBA ZAŠTITE NA RADU

Opće obveze poslodavca u vezi s organiziranjem i provođenjem zaštite na radu

Članak 17.

- (1) Poslodavac je obvezan organizirati i provoditi zaštitu na radu, vodeći pri tome računa o prevenciji rizika te obavještanju, osposobljavanju, organizaciji i sredstvima.
- (2) Poslodavac je obvezan provoditi prevenciju u svim radnim postupcima, u organizaciji rada i upravljanju radnim postupcima, pri čemu mora osigurati radnicima najveću moguću razinu zaštite na radu.
- (3) Pri organiziranju i provođenju zaštite na radu, poslodavac je obvezan uvažavati prirodu obavljanih poslova te prilagoditi zaštitu na radu promjenjivim okolnostima radi poboljšanja stanja.
- (4) Poslodavac je u organizaciji radnog procesa i povjeravanju poslova radniku obvezan voditi računa o sposobnostima radnika koje mogu utjecati na zaštitu na radu.
- (5) U svrhu unapređivanja sigurnosti i zaštite zdravlja radnika poslodavac je obvezan poboljšavati razinu zaštite na radu i usklađivati radne postupke s promjenama i napretkom u području tehnike, zdravstvene zaštite, ergonomije i drugih znanstvenih i stručnih područja, te ih je obvezan organizirati tako da smanji izloženost radnika opasnostima, štetnostima i naporima propisanim u pravilniku iz članka 18. stavka 6. ovoga Zakona, a osobito izloženost jednoličnom radu, radu s nametnutim ritmom, radu po učinku u određenom vremenu (normirani rad), radi sprječavanja ozljeda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi s radom.
- (6) Troškove provođenja zaštite na radu snosi poslodavac, odnosno njezino provođenje ne smije teretiti radnika.

(7) Ministar nadležan za zdravlje, uz prethodnu suglasnost ministra, pravilnikom propisuje mjere, pravila, postupke i aktivnosti zaštite na radu radnika koji su izloženi statodinamičkim, psihofiziološkim i drugim naporima.

Obveza procjene rizika na radu

Članak 18.

(1) Poslodavac je obavezan, uzimajući u obzir poslove i njihovu prirodu, procjenjivati rizike za život i zdravlje radnika i osoba na radu, osobito u odnosu na sredstva rada, radni okoliš, tehnologiju, fizikalne štetnosti, kemikalije, odnosno biološke agense koje koristi, uređenje mjesta rada, organizaciju procesa rada, jednoličnost rada, statodinamičke i psihofiziološke napore, rad s nametnutim ritmom, rad po učinku u određenom vremenu (normirani rad), noćni rad, psihičko radno opterećenje i druge rizike koji su prisutni, radi sprječavanja ili smanjenja rizika.

(2) Poslodavac je obavezan imati procjenu rizika izrađenu u pisanom ili elektroničkom obliku, koja odgovara postojećim rizicima na radu i u vezi s radom i koja je dostupna radniku na mjestu rada.

(3) Poslodavac je obavezan na temelju procjene rizika primjenjivati pravila zaštite na radu, preventivne mjere, organizirati i provoditi radne i proizvodne postupke, odnosno metode te poduzimati druge aktivnosti za sprječavanje i smanjenje izloženosti radnika utvrđenim rizicima, kako bi otklonio ili sveo na najmanju moguću mjeru vjerojatnost nastanka ozljede na radu, oboljenja od profesionalne bolesti ili bolesti u vezi s radom te kako bi na svim stupnjevima organizacije rada i upravljanja osigurao bolju razinu zaštite na radu.

(4) Propusti učinjeni u postupku procjene rizika (npr. propust uočiti vjerojatnost nastanka opasnog ili štetnog događaja na radu ili u vezi s radom, pogrešna procjena štetnosti događaja, odnosno podcjenjivanje njegove štetne posljedice i sl.) ne oslobađaju poslodavca obveza i odgovornosti u vezi sa zaštitom na radu.

(5) Poslodavac je obavezan radnike i njihove predstavnike uključiti u postupak procjene rizika na način propisan ovim Zakonom.

(6) Ministar pravilnikom propisuje uvjete, način i metodu izrade procjene rizika, obvezne sadržaje obuhvaćene procjenom, podatke na kojima se procjena rizika mora temeljiti i klasifikaciju opasnosti, štetnosti i napora na radu i u vezi s radom.

Odgovornost poslodavca za organiziranje i provođenje zaštite na radu

Članak 19.

(1) Poslodavac je odgovoran za organiziranje i provođenje zaštite na radu radnika u svim dijelovima organizacije rada i u svim radnim postupcima.

(2) Poslodavac u skladu s općim propisom o radu, pravilnikom ili drugim aktom utvrđuje organizaciju provedbe zaštite na radu te prava, obveze i odgovornosti njegovih ovlaštenika i radnika, ako ta pitanja nisu uređena ovim Zakonom i propisima donesenima na temelju njega, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu.

- (3) Poslodavac je odgovoran za organiziranje i provođenje zaštite na radu, neovisno o tome je li u tu svrhu zaposlio jednog ili više stručnjaka zaštite na radu ili je obavljanje poslova zaštite na radu ugovorio s osobom ovlaštenom za obavljanje tih poslova.
- (4) Prenošenje ovlaštenja za provođenje zaštite na radu ne oslobađa poslodavca odgovornosti.
- (5) Na odgovornost poslodavca iz stavka 1. ovoga članka ne utječu propisane obveze radnika u području zaštite na radu.

Ugovaranje obavljanja poslova zaštite na radu

Članak 20.

- (1) Poslodavac je obavezan utvrditi i obavljati poslove zaštite na radu u skladu s procjenom rizika, stanjem zaštite na radu i brojem radnika.
- (2) Poslodavac koji zapošljava do uključivo 49 radnika, poslove iz stavka 1. ovoga članka, može obavljati sam ako ispunjava propisane uvjete ili obavljanje tih poslova može ugovoriti ugovorom o radu sa stručnjakom zaštite na radu.
- (3) Poslodavac koji zapošljava 50 do uključivo 249 radnika, obavljanje poslova iz stavka 1. ovoga članka obavezan je ugovorom o radu ugovoriti sa stručnjakom zaštite na radu.
- (4) Poslodavac koji zapošljava 250 ili više radnika, obavljanje poslova iz stavka 1. ovoga članka, obavezan je ugovorom o radu ugovoriti s jednim ili više stručnjaka zaštite na radu u skladu s provedbenim propisom iz stavka 9. ovoga članka.
- (5) Poslodavac može ugovoriti obavljanje poslova zaštite na radu iz stavka 1. ovoga članka s ovlaštenom osobom samo u slučaju kada zbog objektivnih i opravdanih razloga ne može te poslove obavljati sam, odnosno te poslove ugovoriti na način iz stavaka 2., 3. i 4. ovoga članka.
- (6) Ako je poslodavac ugovorio obavljanje poslova zaštite na radu s ovlaštenom osobom, ta je osoba dužna pisanim putem odrediti jednog ili više stručnjaka zaštite na radu za obavljanje poslova zaštite na radu kod toga poslodavca.
- (7) Više poslodavaca koji posluju na istoj lokaciji mogu međusobno ugovoriti organiziranje i provođenje zaštite na radu zapošljavanjem zajedničkog stručnjaka za zaštitu na radu, a mogu utemeljiti i zajedničku službu za zaštitu na radu, primjenjujući kriterij broja radnika i ostale kriterije iz stavaka 1., 2., 3. i 4. ovoga članka.
- (8) Radnici, stručnjaci zaštite na radu, povjerenici radnika za zaštitu na radu i ovlaštene osobe obvezni su surađivati u provođenju zaštite na radu.
- (9) Ministar pravilnikom propisuje vrste, stupnjeve stručne spreme i broj stručnjaka zaštite na radu, način i uvjete obavljanja poslova zaštite na radu kod poslodavca, ovisno o rizicima, djelatnosti i broju radnika.

Poslovi zaštite na radu

Članak 21.

- (1) Poslovi zaštite na radu su osobito:

- 1) stručna pomoć poslodavcu i njegovim ovlaštenicima, radnicima te povjerenicima radnika za zaštitu na radu u provedbi i unapređivanju zaštite na radu
 - 2) sudjelovanje u izradi poslovne strategije te operativnih planova i programa poslovanja poslodavca, u dijelu u kojem se moraju odnositi na zaštitu na radu, te sudjelovanje u primjeni upravljačkih metoda ili tehnika za provođenje strategije
 - 3) sudjelovanje u postupku izrade procjene rizika
 - 4) unutarnji nadzor nad primjenom pravila zaštite na radu te poticanje i savjetovanje poslodavca i njegovih ovlaštenika da otklanjaju nedostatke u zaštiti na radu utvrđene unutarnjim nadzorom
 - 5) prikupljanje i analiziranje podataka u vezi s nezgodama, ozljedama na radu, profesionalnim bolestima i bolestima u vezi s radom te priprema propisanih prijava ozljeda na radu i profesionalnih bolesti i izrada izvješća za potrebe poslodavca
 - 6) suradnja s tijelima nadležnima za poslove inspekcije rada, sa zavodom nadležnim za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, Zavodom za unapređivanje zaštite na radu, ovlaštenima osobama te sa specijalistom medicine rada
 - 7) osposobljavanje radnika, poslodavca i ovlaštenika za rad na siguran način
 - 8) osposobljavanje povjerenika radnika za zaštitu na radu i pomaganje u njihovom djelovanju
 - 9) djelovanje u odboru za zaštitu na radu kod poslodavca
 - 10) suradnja s poslodavcem prilikom projektiranja, građenja i rekonstrukcije građevina namijenjenih za rad, nabave radne opreme i ostalih sredstava rada, osobne zaštitne opreme i opasnih kemikalija
 - 11) sudjelovanje u primjeni međunarodnih certifikacijskih normi za upravljanje zaštitom na radu, kvalitetom, rizicima, društvenom odgovornošću u poslovanju i sl. kod poslodavca
 - 12) ostali poslovi zaštite na radu u skladu s potrebama poslodavca.
- (2) O obavljenom unutarnjem nadzoru sastavljaju se i čuvaju dokumenti, koji mogu biti u pisanom ili elektroničkom obliku.
- (3) Poslove iz stavka 1. ovoga članka, pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, obavlja poslodavac, stručnjak zaštite na radu, odnosno ovlaštena osoba.

Uvjeti za rad stručnjaka zaštite na radu

Članak 22.

- (1) Poslodavac je obvezan stručnjaku zaštite na radu omogućiti ispunjavanje obveza te je obvezan osigurati mu potrebno vrijeme, opremu, pomoć drugih stručnih radnika i ostale uvjete za rad, kao i profesionalnu neovisnost te ga ne smije staviti u nepovoljniji položaj zbog obavljanja poslova zaštite na radu prema odredbama ovoga Zakona i drugih propisa te prema pravilima struke.
- (2) Poslodavac je obvezan omogućiti stručnjaku zaštite na radu stručno usavršavanje iz zaštite na radu i snositi troškove toga osposobljavanja.

(3) Ministar pravilnikom iz članka 20. stavka 9. ovoga Zakona propisuje način i uvjete polaganja stručnog ispita za stručnjaka zaštite na radu te uvjete za priznavanje statusa stručnjaka zaštite na radu, oblike stalnog stručnog usavršavanja i načine njegovog vrednovanja, izdavanje, oduzimanje i prestanak odobrenja te ustroj i vođenje registra izdanih odobrenja stručnjacima zaštite na radu.

Ovlaštenik

Članak 23.

Poslodavac može provođenje zaštite na radu prenijeti u pisanom obliku na svojeg ovlaštenika u okviru njegovog djelokruga rada.

Poslovi ovlaštenika

Članak 24.

(1) Poslodavac koji zaštitu na radu provodi djelovanjem ovlaštenika obvezan je ovlastiti ovlaštenika, osobito za to da:

- 1) radniku koji nije osposobljen za rad na siguran način ne dopusti rad bez nadzora osposobljenog radnika
- 2) radniku za kojeg nije na propisani način utvrđeno da ispunjava tražene uvjete, ne dopusti obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada, odnosno da radniku koji više ne ispunjava uvjete zabrani da nastavi obavljati poslove s posebnim uvjetima rada
- 3) posebno osjetljivim skupinama radnika ne dozvoli da obavljaju poslove koji bi mogli na njih štetno utjecati
- 4) isključi iz uporabe radnu opremu koja nije ispravna, odnosno sigurna, kao i osobnu zaštitnu opremu na kojoj nastanu promjene zbog kojih postoje rizici za sigurnost i zdravlje radnika
- 5) u suradnji sa stručnjakom za zaštitu na radu osigura evidentiranje svake nezgode i ozljede na radu te svakog slučaja postupanja radnika u skladu s odredbom članka 69. stavaka 3. i 4. ovoga Zakona
- 6) nadzire da radnici rade u skladu s pravilima zaštite na radu, uputama poslodavca, odnosno proizvođača radne opreme, osobne zaštitne opreme, opasnih kemikalija i bioloških štetnosti te da koriste propisanu osobnu zaštitnu opremu
- 7) radniku zabrani rad ako ga obavlja suprotno podstavku 6. ovoga stavka
- 8) osigura potreban broj radnika osposobljenih za evakuaciju i spašavanje, za pružanje prve pomoći te da im stavi na raspolaganje svu potrebnu opremu
- 9) osigura da se u vrijeme rada ne piju alkoholna pića te da se ne uzimaju druga sredstva ovisnosti, odnosno da zabrani rad radnicima koji su na radu pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti i da ih udalji s mjesta rada.

(2) Poslodavac je obvezan ovlašteniku osigurati uvjete za rad te ga ne smije staviti u nepovoljniji položaj zbog poduzimanja aktivnosti u skladu s pravilima zaštite na radu te postupanja po pravilima struke i danim ovlaštenjima poslodavca.

(3) Pod uvjetima za rad iz stavka 2. ovoga članka podrazumijevaju se samostalnost ovlaštenika u donošenju i provođenju odluka te samostalnost u raspolaganju sredstvima koja mu je obvezan osigurati poslodavac.

2. ODGOVORNOST ZA ŠTETU NA RADU I U VEZI S RADOM

Odgovornost poslodavca

Članak 25.

(1) Ozljeda na radu i profesionalna bolest koju je radnik pretrpio obavljajući poslove za poslodavca smatra se da potječe od rada i poslodavac za nju odgovara po načelu objektivne odgovornosti.

(2) Poslodavac može biti oslobođen odgovornosti ili se njegova odgovornost može umanjiti ako je šteta nastala zbog više sile, odnosno namjerom ili krajnjom nepažnjom radnika ili treće osobe, na koje poslodavac nije mogao utjecati niti je njihove posljedice mogao izbjeći, unatoč provedenoj zaštiti na radu.

Odgovornost ovlaštene osobe i njezinog stručnjaka zaštite na radu

Članak 26.

(1) Ovlaštena osoba iz članka 82. ovoga Zakona odgovara za štetu na radu i u vezi s radom koju uzrokuje poslodavcu, odnosno radniku, obavljanjem poslova zaštite na radu, ako ne postupa u skladu s odredbama ovoga Zakona i drugih propisa.

(2) Na utvrđivanje odgovornosti iz stavka 1. ovoga članka primjenjuju se opći propisi obveznog prava.

3. OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD NA SIGURAN NAČIN

Obveza osposobljavanja radnika za rad na siguran način

Članak 27.

(1) Poslodavac je obvezan, na temelju procjene rizika, osposobiti radnika za rad na siguran način, i to:

- 1) prije početka rada
- 2) kod promjena u radnom postupku
- 3) kod uvođenja nove radne opreme ili njezine promjene
- 4) kod uvođenja nove tehnologije
- 5) kod upućivanja radnika na novi posao, odnosno na novo mjesto rada
- 6) kod utvrđenog oštećenja zdravlja uzrokovanog opasnostima, štetnostima ili naporima na radu.

(2) Poslodavac će osposobljavanje iz stavka 1. ovoga članka provesti na način da radnika obavijesti o svim činjenicama i okolnostima koje utječu ili bi mogle utjecati na sigurnost i zdravlje radnika (o organizaciji rada, rizicima i načinu izvođenja radnih postupaka i sl.), da radniku objasni i da radnika osposobi za praktičnu primjenu mjera zaštite na radu koje je dužan primjenjivati tijekom rada u skladu s procjenom rizika kojima je izložen na radu i u vezi s radom.

(3) Osposobljavanje iz stavaka 1. i 2. ovoga članka poslodavac je obvezan provesti u slučaju promjene, odnosno pojave novih rizika, neovisno o tome je li s tim u vezi već izmijenio ili dopunio procjenu rizika.

(4) Poslodavac je obvezan osposobljavanje radnika, ovlaštenika i povjerenika radnika za zaštitu na radu provoditi tijekom radnog vremena o svom trošku.

Zabrana rada radnika koji nije osposobljen za rad na siguran način

Članak 28.

(1) Poslodavac ne smije dozvoliti samostalno obavljanje poslova radniku koji prethodno nije osposobljen za rad na siguran način.

(2) Radniku koji nije osposobljen za rad na siguran način poslodavac je obvezan osigurati rad pod neposrednim nadzorom radnika osposobljenog za rad na siguran način, ali ne dulje od 60 dana.

Obvezno osposobljavanje i usavršavanje poslodavca i ovlaštenika

Članak 29.

Poslodavac, odnosno njegov ovlaštenik moraju biti osposobljeni i moraju se stručno usavršavati iz područja zaštite na radu, u skladu s procjenom rizika.

Osposobljavanje za rad na siguran način

Članak 30.

(1) Poslodavci mogu osposobljavanje za rad na siguran način izvoditi sami ili povjeriti osobi ovlaštenoj za obavljanje tih poslova.

(2) Osoba ovlaštena za obavljanje poslova osposobljavanja za rad na siguran način mora imati osnovna andragoška znanja, koja dokazuje ispravom ovlaštene ustanove o osposobljenosti iz područja osnovnih andragoških znanja, odnosno potvrdom visokoškolske ustanove, ako je ta znanja stekla tijekom studija.

(3) Zapisnik o ocjeni osposobljenosti radnika za rad na siguran način sastavljaju i potpisuju neposredni ovlaštenik osposobljavanog radnika, radnik i stručnjak zaštite na radu.

(4) Ministar pravilnikom iz članka 20. stavka 9. ovoga Zakona propisuje uvjete i način osposobljavanja za rad na siguran način iz članka 27. ovoga Zakona te uvjete i način osposobljavanja i usavršavanja iz članka 29. ovoga Zakona.

4. OBAVJEŠĆIVANJE I SAVJETOVANJE

Obveza obavješćivanja i savjetovanja

Članak 31.

Poslodavac je obavezan obavješćivati i savjetovati se s radnicima, odnosno njihovim predstavnicima o pitanjima zaštite na radu u skladu s ovim Zakonom i općim propisima o radu.

Obavješćivanje

Članak 32.

(1) Poslodavac je obavezan obavijestiti radnike, povjerenika radnika za zaštitu na radu, stručnjaka zaštite na radu, ovlaštenu osobu ako je s njom ugovorio obavljanje poslova zaštite na radu, i druge osobe o svim rizicima i promjenama koje bi mogle utjecati na sigurnost i zdravlje radnika, a osobito o:

- 1) rizicima vezanim za mjesto rada i narav ili vrstu poslova, o mogućem oštećenju zdravlja te o zaštitnim i preventivnim mjerama i aktivnostima u svakom radnom postupku
- 2) mjerama pružanja prve pomoći, zaštite od požara, zaštite i spašavanja radnika te o radnicima koji ih provode.

(2) Poslodavac je obavezan pisanim uputama osigurati provedbu radnog postupka u skladu s pravilima zaštite na radu te je obavezan dati radnicima upute u skladu sa stavkom 1. ovoga članka.

(3) Poslodavac je obavezan istaknuti na mjestima rada pisane upute o radnom okolišu, sredstvima rada, opasnim kemikalijama, biološkim štetnostima, opasnostima na radu, izvorima fizikalnih štetnosti i drugim rizicima na radu i u vezi s radom, u skladu s procjenom rizika.

(4) Poslodavac je obavezan osigurati da pristup mjestima rada na kojima se obavljaju poslovi s posebnim uvjetima rada imaju samo radnici koji su dobili pisane upute za rad na siguran način i osobnu zaštitnu opremu čija obavezna uporaba proizlazi iz procjene rizika.

(5) Poslodavac je obavezan stručnjaku zaštite na radu, ovlašteniku i povjereniku radnika za zaštitu na radu učiniti dostupnom odgovarajuću dokumentaciju, a osobito:

- 1) procjenu rizika i popis mjera koje se provode u svrhu uklanjanja ili smanjenja procijenjenih rizika
- 2) evidencije i isprave, koje je obavezan voditi i čuvati u skladu s odredbama članka 61. stavka 1. ovoga Zakona
- 3) upravne mjere koje je naredio nadležni inspektor.

(6) Poslodavac koji nema obvezu osnivanja odbora za zaštitu na radu i kod kojega je utemeljeno radničko vijeće ili djeluje sindikalni povjerenik s pravima i obvezama radničkog vijeća, obavezan je najmanje svakih tri mjeseca pisanim putem izvijestiti

povjerenike radnika za zaštitu na radu o stanju zaštite na radu i planiranim aktivnostima u sljedećem izvještajnom razdoblju.

(7) Poslodavac koji nema obvezu osnivanja odbora za zaštitu na radu i kod kojeg nije utemeljeno radničko vijeće ili ne djeluje sindikalni povjerenik s pravima i obvezama radničkog vijeća, obavezan je najmanje svakih šest mjeseci pisanim putem izvijestiti povjerenike radnika za zaštitu na radu o stanju zaštite na radu i planiranim aktivnostima u narednom izvještajnom razdoblju.

(8) Iznimno od odredbe stavaka 6. i 7. ovoga članka, u slučaju svake smrtne ili teške ozljede na radu, utvrđenog slučaja profesionalne bolesti i nalaza nadležnog inspektora kojim je utvrđen nedostatak u provedbi zaštite na radu, poslodavac je obavezan o nastanku događaja odmah izvijestiti povjerenika radnika za zaštitu na radu.

(9) U slučaju svake smrtne ili teške ozljede na radu, poslodavac je obavezan pozvati na očevid na mjestima rada povjerenika radnika za zaštitu na radu.

(10) Poslodavac je obavezan pravodobno dati radniku upute o postupanju u slučaju nastanka neposrednog rizika za život i zdravlje, kojemu je, ili bi mogao biti izložen, kao i o mogućim mjerama koje je u tom slučaju potrebno poduzeti radi sprječavanja ili smanjivanja rizika.

Savjetovanje

Članak 33.

Poslodavac je obavezan, unaprijed i pravodobno, savjetovati se s povjerenikom radnika za zaštitu na radu o:

- 1) zapošljavanju stručnjaka zaštite na radu i poslovima koje će obavljati
- 2) povjeravanju provođenja zaštite na radu ovlaštenoj osobi i poslovima koje će obavljati
- 3) izradi procjene rizika te izmjenama, odnosno dopunama procjene rizika
- 4) izboru radnika za pružanje prve pomoći i radnika za provođenje mjera zaštite od požara, evakuacije i spašavanja
- 5) zaštiti i prevenciji od rizika na radu te sprječavanju i smanjivanju rizika
- 6) sprječavanju nezgoda, ozljeda na radu i profesionalnih bolesti
- 7) promjenama u procesu rada i tehnologiji
- 8) planiranju i provođenju osposobljavanja iz zaštite na radu
- 9) poboljšavanju uvjeta rada te planiranju i uvođenju novih tehnologija
- 10) utjecaju radnih uvjeta i radnog okoliša na sigurnost i zdravlje radnika
- 11) izboru sredstava rada i osobne zaštitne opreme
- 12) izloženosti radnika jednoličnom radu, radu s nametnutim ritmom, radu po učinku u određenom vremenu (normirani rad) te ostalim naporima.

Odbor za zaštitu na radu

Članak 34.

- (1) Poslodavac koji zapošljava 50 ili više radnika obvezan je osnovati odbor zaštite na radu (u daljnjem tekstu: odbor) kao svoje savjetodavno tijelo za unapređivanje zaštite na radu.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, odbor je obvezan osnovati i poslodavac koji zapošljava manje od 50 radnika ako je to propisano posebnim zakonom ili drugim propisom.
- (3) Odbor čine poslodavac ili njegov ovlaštenik, stručnjak zaštite na radu koji obavlja poslove zaštite na radu kod poslodavca, specijalist medicine rada izabran u skladu s posebnim propisom te povjerenik radnika za zaštitu na radu ili njihov koordinator.
- (4) Predsjednik odbora je poslodavac ili njegov ovlaštenik.
- (5) O imenovanju članova odbora poslodavac donosi pisanu odluku.
- (6) Radi rješavanja specifičnih problema zaštite na radu, poslodavac će u rad odbora uključiti stručnjake za pojedina područja.
- (7) Odbor se sastaje najmanje jedanput u tri mjeseca i o svojem radu vodi zapisnik.
- (8) Iznimno od odredbe stavka 7. ovoga članka, u slučaju smrtne, teške ozljede na mjestu rada, utvrđenog slučaja profesionalne bolesti ili nalaza nadležnog inspektora kojim je utvrđen nedostatak u provedbi zaštite na radu, poslodavac je obvezan sazvati sjednicu u roku od dva radna dana od nastanka ozljede.
- (9) O sjednici odbora iz stavka 8. ovoga članka poslodavac obavještava nadležnog inspektora, koji može prisustvovati sjednici.
- (10) Ako poslodavac sjednicu odbora ne sazove u rokovima iz stavaka 7. i 8. ovoga članka, sjednicu odbora ima pravo sazvati povjerenik radnika za zaštitu na radu ili koordinator povjerenika, odnosno radničko vijeće ili sindikalni povjerenik s pravima i obvezama radničkog vijeća.

Poslovi odbora

Članak 35.

- (1) Sa svrhom stalnog unapređivanja zaštite na radu, odbor planira i nadzire:
 - 1) primjenu pravila zaštite na radu kod poslodavca
 - 2) organizaciju obavljanja poslova zaštite na radu
 - 3) obavješćivanje i osposobljavanje u vezi sa zaštitom na radu
 - 4) prevenciju rizika na radu i u vezi s radom te njezine učinke na zdravlje i sigurnost radnika.
- (2) Poslovi odbora iz stavka 1. ovoga članka mogu se proširiti kolektivnim ugovorom i sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca.

5. POSLOVI S POSEBNIM UVJETIMA RADA

Obveze poslodavca u vezi s poslovima s posebnim uvjetima rada

Članak 36.

- (1) Poslodavac ne smije dopustiti obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada radniku koji ne ispunjava uvjete propisane posebnim propisom iz stavka 6. ovoga članka, odnosno posebnim propisom za te poslove.
- (2) Osobu s kojom namjerava sklopiti ugovor o radu za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada, poslodavac upućuje na pregled specijalistu medicine rada, uputnicom koja sadrži podatke o naravi ili vrsti poslova i drugim okolnostima od utjecaja na ocjenu njezine sposobnosti za obavljanje tih poslova i mogućeg utjecaja štetnosti s mjesta rada na zdravlje radnika.
- (3) Poslodavac je obavezan radnika koji obavlja poslove s posebnim uvjetima rada ponovno uputiti na pregled prije isteka roka utvrđenog propisom iz stavka 6. ovoga članka ili kada to ocijeni specijalist medicine rada.
- (4) Poslodavac ne smije dozvoliti radniku da obavlja poslove s posebnim uvjetima rada ako ga ponovno ne uputi na pregled u roku u kojem je to bio obavezan učiniti ili ako radnik odbije pristupiti pregledu na koji ga je uputio.
- (5) Na izdvojenim mjestima rada u smislu općeg propisa o radu ne mogu se obavljati poslovi s posebnim uvjetima rada.
- (6) Ministar nadležan za zdravlje, uz suglasnost ministra, pravilnikom propisuje poslove s posebnim uvjetima rada i uvjete koje moraju ispunjavati radnici koji obavljaju te poslove.

6. POSEBNO OSJETLJIVE SKUPINE RADNIKA

Posebno osjetljive skupine radnika

Članak 37.

- (1) Posebno osjetljive skupine kojima je poslodavac obavezan osigurati posebnu zaštitu na radu su maloljetni radnici, trudne radnice, radnice koje su nedavno rodile, radnice koje doje, radnici oboljeli od profesionalne bolesti te radnici kod kojih je utvrđena smanjena i preostala radna sposobnost ili postoji neposredni rizik od smanjenja radne sposobnosti.
- (2) Radi provedbe posebne zaštite na radu, poslodavac je obavezan u procjeni rizika naznačiti poslove koji su potencijalno rizični za posebno osjetljive skupine radnika iz stavka 1. ovoga članka.

Posebna zaštita na radu maloljetnih radnika

Članak 38.

- (1)** Poslodavac je obvezan osigurati posebnu zaštitu na radu maloljetniku radi očuvanja njegovog nesmetanoga duševnog i tjelesnog razvoja.
- (2)** Maloljetnik ne smije obavljati poslove s posebnim uvjetima rada, osim maloljetnika koji je završio stručno srednjoškolsko obrazovanje za te poslove i koji ispunjava ostale propisane uvjete.
- (3)** Radi sigurnosti i zaštite zdravlja na radu maloljetnika, poslodavac je obvezan:
 - 1) prilagoditi uvjete i raspored radnog vremena radi uklanjanja rizika za sigurnost i zdravlje
 - 2) osigurati druge odgovarajuće poslove, odnosno mjesto rada, ako prilagodbe nisu izvedive, odnosno opravdane
 - 3) osigurati primjenu ostalih pravila zaštite na radu, u skladu s posebnim propisom.

Posebna zaštita na radu trudnih radnica, radnica koje su nedavno rodile i koje doje

Članak 39.

- (1)** Poslodavac je obvezan provoditi posebnu zaštitu na radu trudnih radnica, radnica koje su nedavno rodile i radnica koje doje, radi zaštite od rizika koji bi mogli ugroziti ostvarivanje materinstva i oporavak od trudnoće i poroda.
- (2)** Trudna radnica i radnica koja doji ne smije obavljati poslove utvrđene pravilnikom iz članka 45. stavka 5. ovoga Zakona.
- (3)** Radi zaštite od rizika kojima ne smiju biti izložene, poslodavac je obvezan radnicama iz stavka 1. ovoga članka:
 - 1) prilagoditi uvjete i organizaciju radnog vremena, radi uklanjanja rizika za sigurnost i zdravlje
 - 2) osigurati mogućnost obavljanja drugih odgovarajućih poslova, odnosno rad na drugom mjestu rada, ako prilagodbe nisu tehnički izvedive, odnosno opravdane na poslovima ili mjestu rada koje su obavljale, odnosno na kojima su radile prije trudnoće ili poroda.
- (4)** Prilagodba uvjeta, organizacija radnog vremena te promjena mjesta rada ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnicama iz stavka 1. ovoga članka.
- (5)** Ako nije moguće osigurati posebnu zaštitu na radu, radnice iz stavka 1. ovoga članka ostvaruju pravo na dopust uz naknadu plaće u skladu s posebnim propisom.
- (6)** Ocjenu o rizicima koji bi mogli štetno utjecati na sigurnost i zdravlje trudnih radnica, odnosno na plod te na sigurnost i zdravlje radnica koje su nedavno rodile, kao i ocjenu o tome koji su poslovi za njih odgovarajući, daje specijalist medicine rada na prijedlog specijalista ginekologije, odnosno porodništva, na temelju procjene rizika.
- (7)** Ocjenu o rizicima koji bi mogli štetno utjecati na sigurnost i zdravlje djeteta koje doji radnica, kao i ocjenu o tome koji su poslovi za nju odgovarajući, daje specijalist

medicine rada na prijedlog specijalista pedijatra, odnosno izabranog liječnika obiteljske medicine, na temelju procjene rizika.

Posebna zaštita na radu radnika kojima je utvrđena smanjena i preostala radna sposobnost ili su izloženi neposrednom riziku od smanjenja radne sposobnosti

Članak 40.

(1) Poslodavac je obavezan provoditi posebnu zaštitu na radu za radnike kod kojih je utvrđeno oboljenje od profesionalne bolesti, kojima je nadležno tijelo za vještačenje prema posebnom propisu utvrdilo smanjenu i preostalu radnu sposobnost ili su izloženi neposrednom riziku od smanjenja radne sposobnosti, radi sprječavanja daljnjeg oštećenja zdravlja i umanjenja preostale radne sposobnosti.

(2) Pravo na posebnu zaštitu na radu ostvaruje i radnik za kojega je specijalist medicine rada utvrdio da je trajno nesposoban raditi na poslovima s posebnim uvjetima rada, kada je štetnost ili napor na mjestu rada uzrok oštećenju zdravlja.

(3) Poslodavac je obavezan radnicima iz stavaka 1. i 2. ovoga članka:

- 1) prilagoditi radne uvjete i organizaciju radnog vremena, radi uklanjanja izloženosti rizicima za sigurnost i zdravlje
- 2) omogućiti obavljanje drugih odgovarajućih poslova, odnosno rad na drugom mjestu rada, ako prilagodbe nisu tehnički izvedive, odnosno opravdane na mjestu rada ili na poslovima koje su obavljali u vrijeme utvrđenja oboljenja od profesionalne bolesti, smanjenja radne sposobnosti ili izloženosti neposrednom riziku od smanjenja radne sposobnosti ili trajne nesposobnosti za rad na poslovima s posebnim uvjetima rada.

7. SREDSTVA RADA, OSOBNA ZAŠTITNA OPREMA I MJESTA RADA

Obveze poslodavca u vezi sa sredstvima rada, osobnom zaštitnom opremom i mjestima rada

Članak 41.

(1) Poslodavac je obavezan osigurati da su mjesta rada koja se koriste u svakom trenutku sigurna, održavana, prilagođena za rad i u ispravnom stanju, u skladu s pravilima zaštite na radu.

(2) Poslodavac je obavezan prestati s radom u građevinama namijenjenima za rad na kojima nastanu promjene zbog kojih postoji opasnost za sigurnost i zdravlje radnika.

(3) Poslodavac je obavezan osigurati da sredstva rada i osobna zaštitna oprema u uporabi budu u svakom trenutku sigurni, održavani, prilagođeni za rad i u ispravnom stanju te da se koriste u skladu s pravilima zaštite na radu, tehničkim propisima i uputama proizvođača tako da u vrijeme rada ne ugrožavaju radnike.

(4) Poslodavac je obavezan isključiti iz uporabe sredstva rada i osobnu zaštitnu opremu na kojoj nastanu promjene zbog kojih postoje rizici za sigurnost i zdravlje radnika.

(5) Kad organizacijskim mjerama, odnosno osnovnim pravilima zaštite na radu nije moguće otkloniti ili u dovoljnoj mjeri ograničiti rizike za sigurnost i zdravlje radnika, poslodavac je obvezan osigurati odgovarajuću osobnu zaštitnu opremu i osigurati da je radnici koriste na propisani način pri obavljanju poslova.

Članak 42.

(1) Poslodavac je obvezan, u skladu s ovim Zakonom, njegovim provedbenim propisima, pravilima zaštite na radu, posebnim propisima, odnosno uputama proizvođača, obavljati preglede, odnosno ispitivanja sredstava rada koja se koriste, radi utvrđivanja jesu li na njima primijenjena pravila zaštite na radu i jesu li zbog nastalih promjena tijekom njihove uporabe ugroženi sigurnost i zdravlje radnika.

(2) Ministar pravilnikom propisuje mjere, pravila i rokove pregleda ili ispitivanja u vezi sa sredstvima rada, sigurnosnim znakovima, osobnom zaštitnom opremom te mjestima rada.

Nadzorni uređaji kao sredstva zaštite na radu

Članak 43.

(1) Poslodavac smije koristiti nadzorne uređaje kao sredstvo zaštite na radu pod uvjetima propisanim ovim Zakonom.

(2) Dopusšteno je korištenje nadzornih uređaja radi kontrole ulazaka i izlazaka iz radnih prostorija i prostora te radi smanjenja izloženosti radnika riziku od razbojstva, provala, nasilja, krađa i sličnih događaja na radu ili u vezi s radom.

(3) Zabranjeno je postavljanje nadzornih uređaja u prostorijama za osobnu higijenu i presvlačenje radnika.

(4) Ako nadzorni uređaji čitavo radno vrijeme prate sve pokrete radnika tijekom obavljanja poslova, odnosno ako su nadzorni uređaji postavljeni tako da su radnici čitavo vrijeme tijekom rada u vidnom polju nadzornih uređaja, poslodavac smije koristiti nadzorne uređaje isključivo na temelju prethodne suglasnosti radničkog vijeća.

(5) Ako radničko vijeće, odnosno sindikalni povjerenik s pravima i obvezama radničkog vijeća uskrati suglasnost, poslodavac može u roku od 15 dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti arbitražna odluka u skladu s provedbenim propisima donesenima na temelju općeg propisa o radu.

(6) Poslodavac je obvezan prilikom zapošljavanja pisanim putem obavijestiti radnika da će biti nadziran nadzornim audio, odnosno video uređajima.

(7) Poslodavac ne smije koristiti snimljene materijale u svrhe koje nisu propisane ovim člankom, ne smije ih emitirati u javnosti niti pred osobama koje nemaju ovlasti na nadzor opće sigurnosti i zaštite na radu te je obvezan osigurati da snimljeni materijali ne budu dostupni neovlaštenim osobama.

(8) Odredbe ovoga članka o zabrani snimanja i zabrani korištenja snimljenih materijala

obvezuju poslodavca i u odnosu na djecu i maloljetnike, neovisno nalaze li se na mjestima rada u svojstvu maloljetnih radnika ili osoba na radu.

8. TEHNOLOGIJA RADA I RADNI POSTUPCI

Obveze poslodavca u vezi s tehnologijom rada i radnim postupcima

Članak 44.

(1) Poslodavac je obvezan planirati, pripremati i provoditi radne postupke te razraditi i primjenjivati tehnologiju rada tako da ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika, uvažavajući pri tome najvišu moguću razinu zaštite od rizika na radu i u vezi s radom, u skladu s pravilima zaštite na radu i drugim propisima.

(2) Poslodavac je obvezan osigurati da samo radnici koji su dobili odgovarajuće upute smiju imati pristup mjestima na kojima postoji ozbiljna i specifična opasnost.

(3) Obveze iz stavaka 1. i 2. ovoga članka poslodavac ostvaruje u skladu s procjenom rizika, koju je obvezan usklađivati sa znanstvenim i stručnim spoznajama, odnosno napretkom.

9. RADNI OKOLIŠ

Obveza ispitivanja radnog okoliša

Članak 45.

(1) Poslodavac je obvezan procijeniti rizike i osigurati zaštitu zdravlja i sigurnost radnika izloženih fizikalnim, kemijskim i biološkim štetnim djelovanjima na radu, u skladu s ovim Zakonom, njegovim provedbenim propisima i pravilima zaštite na radu te posebnim propisima o zaštiti od fizikalnih, kemijskih i bioloških štetnosti.

(2) Poslodavac je obvezan ispitivati radni okoliš na mjestu rada kada:

1) radni postupak utječe na temperaturu, vlažnost i brzinu strujanja zraka

2) u radnom postupku nastaje prašina

3) u radnom postupku nastaje buka, odnosno vibracije

4) pri radu koristi, proizvodi ili prerađuje opasne kemikalije

5) pri radu postoji izloženost opasnim zračenjima

6) su na radu prisutni rizici od eksplozivne atmosfere

7) je pri radu potrebno osigurati odgovarajuću rasvjetu u skladu s procjenom rizika.

(3) Ispitivanja iz stavka 2. ovoga članka poslodavac je obvezan obaviti na način i u rokovima utvrđenim provedbenim propisima i pravilima zaštite na radu te posebnim propisima.

(4) Iznimno od stavaka 2. i 3. ovoga članka, obveza ispitivanja postoji odmah nakon što su nastali uvjeti, odnosno promjene zbog kojih je ispitivanje obvezno.

(5) Ministar, uz suglasnost ministra nadležnog za zdravlje, pravilnikom propisuje pravila zaštite radnika izloženih fizikalnim, kemijskim i biološkim štetnostima na radu ili u vezi s radom te obvezu, način i postupke ispitivanja radnog okoliša, rokove ispitivanja, sadržaj, oblik i način sastavljanja zapisnika te izdavanja isprava.

Obveze poslodavca u vezi s uporabom opasnih kemikalija na radu

Članak 46.

(1) Poslodavac je obvezan primjenom manje opasnih i štetnih tehnologija, radnih postupaka i radnih tvari stalno unapređivati zaštitu na radu.

(2) Poslodavac koji koristi, proizvodi, prerađuje, odnosno skladišti opasne kemikalije, mora, u skladu s procjenom rizika, primjenjivati pravila zaštite na radu.

Redoslijed postupanja s opasnim kemikalijama

Članak 47.

(1) Opasne kemikalije poslodavac smije koristiti samo ako ne može iste radne rezultate postići primjenom bezopasnih kemikalija.

(2) Ako nije moguća zamjena opasnih kemikalija bezopasnim ili manje opasnim, odnosno manje štetnim kemikalijama, poslodavac je obvezan utvrditi da li se primjenom drugog radnog postupka može smanjiti opasnost ili štetnost od njihove primjene.

(3) Ako koristi opasne kemikalije, poslodavac je obvezan pravila zaštite na radu primjenjivati sljedećim redoslijedom:

- 1) koristiti zatvorene sustave, ako je to moguće prema vrsti poslova i stanju tehnike
- 2) odvoditi s mjesta nastanka, odnosno izvan radnog okoliša opasne plinove, pare, prašine i aerosole čije oslobađanje ne može spriječiti, na način da pri odvođenju ne onečišćuje ljudski okoliš
- 3) kada ne može odvoditi opasne plinove, pare, prašine i aerosole s mjesta nastanka, ograničiti na najmanju moguću mjeru:
 - količinu opasne kemikalije
 - broj radnika izloženih djelovanju opasne kemikalije
 - vrijeme izlaganja radnika utjecaju opasne kemikalije
- 4) osigurati da radnici pri radu s opasnim kemikalijama koriste propisanu osobnu zaštitnu opremu, ako se pravilima navedenima u podstavcima 1., 2. i 3. ovoga stavka ne može postići zadovoljavajuća sigurnost i zaštita zdravlja radnika.

Provjeravanje koncentracije opasnih kemikalija na radu

Članak 48.

(1) Obveza je poslodavca da koncentracija opasnih kemikalija, koje djeluju u obliku

plinova, para, prašina i aerosola, na mjestima rada i u njihovom okruženju bude što niža i ispod granične vrijednosti izloženosti.

(2) Ako se mjerenjem utvrdi da koncentracija opasnih kemikalija prelazi granične vrijednosti, poslodavac je obavezan neodgodivo:

- 1) utvrditi razloge prekoračenja granične vrijednosti
- 2) na temelju utvrđenih razloga primijeniti dodatna pravila zaštite na radu
- 3) nakon primjene osnovnih pravila, ponoviti mjerenja.

Ostale obveze poslodavca pri radu s opasnim kemikalijama

Članak 49.

(1) Poslodavac je obavezan osigurati da opasne kemikalije budu tako pakirane i označene da prilikom njihovog korištenja ne postoji opasnost, odnosno štetnost za zdravlje i sigurnost radnika.

(2) Poslodavac je obavezan osigurati da za opasne kemikalije radnicima budu dani podaci o opasnostima ili štetnostima u vezi s njihovim korištenjem, kao i o pravilima, odnosno mjerama zaštite na radu.

(3) Kod skladištenja opasnih kemikalija poslodavac je obavezan osigurati primjenu pravila zaštite na radu u skladu sa svojstvima tih kemikalija.

(4) Poslodavac je obavezan osigurati da se s ambalažom preostalom nakon korištenja opasnih kemikalija postupa u skladu s pravilima zaštite na radu te da se odlaže u skladu s posebnim propisima.

(5) Ministar, uz suglasnost ministra nadležnog za zdravlje, pravilnikom iz članka 45. stavka 5. ovoga Zakona propisuje pravila, mjere, postupke, rokove i aktivnosti zaštite na radu radnika koji su izloženi opasnim kemikalijama na radu, granične vrijednosti izloženosti opasnim kemikalijama i biološke granične vrijednosti.

Obveze poslodavca u vezi s uporabom bioloških agensa na radu

Članak 50.

(1) Poslodavac je obavezan provoditi zaštitu na radu radnika koji su izloženi ili bi mogli biti izloženi biološkim štetnostima.

(2) Zaštitu iz stavka 1. ovoga članka poslodavac provodi na temelju procjene rizika kojom je utvrđena priroda, stupanj i trajanje izloženosti radnika.

(3) Poslodavac je obavezan pravila zaštite na radu primjenjivati sljedećim redoslijedom:

- 1) ako narav posla, odnosno aktivnost to dopušta, mora izbjegavati uporabu biološke štetnosti, odnosno nadomjestiti je agensom koji nije štetan
- 2) ako ne može izbjeći uporabu biološke štetnosti ili je ne može nadomjestiti agensom koji nije štetan, poslodavac je obavezan osigurati uporabu agensa koji je manje štetan za zdravlje i sigurnost radnika

- 3) ako primjena pravila iz podstavaka 1. i 2. ovoga stavka nije tehnički moguća, poslodavac je obavezan smanjiti:
- broj izloženih radnika, odnosno radnika koji bi mogli biti izloženi
 - vrijeme izloženosti radnika
- 4) ako se pravilima iz podstavaka 1., 2. i 3. ovoga stavka ne može postići zadovoljavajuća zaštita zdravlja radnika, poslodavac je obavezan osigurati da radnici koriste propisanu osobnu zaštitnu opremu te da poduzimaju propisane higijenske mjere.
- (4) Poslodavac je obavezan osigurati da su radnici obaviješteni o rizicima kojima su izloženi pri radu s biološkim štetnostima i da su osposobljeni za rad na siguran način.
- (5) Na mjestima rada poslodavac je obavezan istaknuti pisane obavijesti i upute za postupanje u slučaju ozbiljne opasnosti, odnosno štetnosti uzrokovane uporabom bioloških štetnosti na radu.
- (6) Ministar, uz suglasnost ministra nadležnog za zdravlje, pravilnikom iz članka 45. stavka 5. ovoga Zakona propisuje pravila, mjere, postupke i aktivnosti zaštite na radu radnika izloženih biološkim štetnostima.

10. STRES NA RADU ILI U VEZI S RADOM

Obveze poslodavca u vezi s prevencijom stresa uzrokovanog na radu ili u vezi s radom

Članak 51.

- (1) Poslodavac je obavezan provoditi prevenciju stresa na radu ili u vezi s radom koji je uzrokovan osobito čimbenicima kao što su sadržaj rada, organizacija rada, radno okruženje, loša komunikacija i međuljudski odnosi, kako bi sveo na najmanju mjeru potrebu radnika da svladava poteškoće zbog dugotrajnije izloženosti intenzivnom pritisku te otklonio mogućnost da se umanju radna učinkovitost radnika i pogorša njegovo zdravstveno stanje.
- (2) Ako postoje naznake stresa na radu ili u vezi s radom, poslodavac je obavezan posebnu pozornost usmjeriti na:
- 1) organizaciju rada i radnih postupaka (radno vrijeme, stupanj samostalnosti, podudarnost između vještine radnika i potreba posla, radno opterećenje i dr.)
 - 2) radne uvjete i okolinu (izloženost radnika i poslodavca nasilnom ponašanju, buku, vrućinu, hladnoću, opasne kemikalije i dr.)
 - 3) komunikaciju (neizvjesnost o tome što se očekuje od posla, izgledi za očuvanjem posla ili nadolazeće promjene i sl.)
 - 4) subjektivne čimbenike (emocionalni i društveni pritisci, osjećaj nemoći, osjećaj da nema dovoljno podrške i sl.).

Obveze radnika i njihovih predstavnika

Članak 52.

- (1) Radnici imaju obvezu postupati u skladu s uputama poslodavca za sprječavanje, uklanjanje ili smanjivanje stresa na radu ili u vezi s radom.
- (2) Radnici i njihovi predstavnici imaju obvezu surađivati s poslodavcem radi sprječavanja, uklanjanja ili smanjivanja stresa na radu ili u vezi s radom.
- (3) Obveze iz stavaka 1. i 2. ovoga članka odnose se i na radnike koji u skladu s općim propisima o radu, kao rukovodeći radnici ili članovi obitelji poslodavca fizičke osobe, ostvaruju pravo samostalno odlučivati o svojem radnom vremenu, stanci te o dnevnom i tjednom odmoru.

11. SIGURNOSNI ZNAKOVI, PISANE OBAVIJESTI I UPUTE

Obveze poslodavca u vezi sa sigurnosnim znakovima, pisanim obavijestima i uputama

Članak 53.

- (1) Poslodavac je obavezan na mjestima rada i sredstvima rada trajno postaviti sigurnosne znakove na vidljivom mjestu.
- (2) Ako sigurnosni znakovi nisu dovoljni za djelotvorno obavješćivanje radnika, poslodavac je obavezan postaviti pisane obavijesti i upute o uvjetima i načinu korištenja sredstava rada, opasnih kemikalija, bioloških štetnosti te izvora fizikalnih i drugih štetnosti na radu.
- (3) Ministar pravilnikom iz članka 42. stavka 2. ovoga Zakona propisuje pravila, mjere i postupke vezane za sigurnosne znakove.

12. STRANI RADNICI

Provođenje zaštite na radu za strane radnike

Članak 54.

- (1) Strani radnici moraju, uz uvjete propisane posebnim propisima, ispunjavati i uvjete propisane odredbama ovoga Zakona i propisa donesenih na temelju njega.
- (2) Poslodavac koji koristi rad ustupljenog, odnosno upućenog stranog radnika obavezan je provjeriti osposobljenost iz stavka 1. ovoga članka.

13. ZAŠTITA OD POŽARA I EKSPLOZIJE, NEPOSREDNOG I ZNAČAJNOG RIZIKA, EVAKUACIJA I SPAŠAVANJE

Obveze poslodavca u vezi sa zaštitom od požara, evakuacijom i spašavanjem

Članak 55.

- (1)** Poslodavac je obvezan poduzeti mjere zaštite od požara i spašavanja radnika, izraditi plan evakuacije i spašavanja, odrediti radnike koji će provoditi mjere te osigurati pozivanje i omogućiti postupanje javnih službi nadležnih za zaštitu od požara i spašavanje, u skladu s posebnim propisima.
- (2)** Poslodavac je obvezan broj radnika iz stavka 1. ovoga članka, njihovu osposobljenost i potrebnu opremu, utvrditi i osigurati u skladu s propisima koji uređuju zaštitu od požara i spašavanje, ovisno o naravi procesa rada, veličini poslodavca te ukupnom broju radnika.
- (3)** Poslodavac je u slučaju nastanka neposrednih i značajnih rizika za život i zdravlje radnika obvezan:
 - 1) odmah ih obavijestiti o nastalom riziku kojemu jesu ili bi mogli biti izloženi, kao i o mjerama koje jesu ili bi trebale biti provedene, kako bi se spriječio ili umanjio rizik za život i zdravlje
 - 2) poduzeti radnje i dati upute o prestanku rada, odnosno napuštanju mjesta rada i upućivanju na sigurno mjesto
 - 3) organizirati nastavak rada tek nakon otklanjanja rizika.
- (4)** Poslodavac je obvezan osposobiti radnike da u slučaju nastanka neposrednih i značajnih rizika za život i zdravlje, kojima su izloženi ili bi mogli biti izloženi, a o tome ne mogu obavijestiti odgovornu osobu, mogu samostalno poduzeti mjere i provesti postupke u skladu sa svojim znanjem i raspoloživim tehničkim sredstvima, kako bi rizike otklonili ili smanjili.
- (5)** Osposobljavanje radnika iz stavka 4. ovoga članka obuhvaća upoznavanje radnika s planom evakuacije i spašavanja za slučaj izvanrednog događaja i provođenje praktične vježbe evakuacije i spašavanja najmanje jednom u dvije godine.
- (6)** Radnik koji postupa u skladu s odredbama stavaka 4. i 5. ovoga članka, zbog takvog postupanja ne smije trpjeti štetne posljedice, osim u slučaju ako je postupao namjerno ili s krajnjom nepažnjom.
- (7)** Poslodavac je obvezan provoditi zaštitu na radu na mjestima rada ugroženim eksplozivnom atmosferom u skladu s provedbenim propisom i pravilima zaštite na radu.
- (8)** Ministar, uz suglasnost ministra nadležnog za unutarnje poslove, pravilnikom propisuje zahtjeve za zaštitu na radu u prostorima ugroženima eksplozivnom atmosferom iz stavka 7. ovoga članka.

14. PRUŽANJE PRVE POMOĆI

Obveze poslodavca u vezi s pružanjem prve pomoći

Članak 56.

- (1) Poslodavac je obvezan organizirati i osigurati pružanje prve pomoći radnicima i drugim osobama do pružanja hitne medicinske pomoći ili do prijema u zdravstvenu ustanovu te je obvezan omogućiti postupanje javne službe hitne medicinske pomoći.
- (2) Na svakom radilištu i u radnim prostorijama gdje istodobno radi dva do 20 radnika, najmanje jedan radnik, te još po jedan do svakih sljedećih 50 radnika, mora biti osposobljen za pružanje prve pomoći u skladu s pravilima zaštite na radu i u pisanom obliku dobiti obavijest da je određen za pružanje prve pomoći.
- (3) Poslodavac je obvezan osigurati sredstva i opremu za pružanje prve pomoći, koji uvijek moraju biti dostupni, označeni i zaštićeni od neovlaštenog korištenja.
- (4) Ministar nadležan za zdravlje, uz suglasnost ministra, pravilnikom propisuje postupke pružanja prve pomoći, sredstva, vrstu i količinu sanitetskog materijala koja mora biti osigurana na mjestu rada te način i rokove osposobljavanja radnika za pružanje prve pomoći.

15. ZAŠTITA NEPUŠAČA, ZABRANA PIJENJA ALKOHOLA I UZIMANJA DRUGIH SREDSTAVA OVISNOSTI

Zaštita nepušača na radu

Članak 57.

- (1) Poslodavac je obvezan provoditi zaštitu nepušača od djelovanja duhanskog dima.
- (2) Zabranjeno je pušenje na radnim sastancima.
- (3) Zabranjeno je pušenje na mjestu rada.
- (4) Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, poslodavac može pisanim putem dozvoliti pušenje u posebnoj prostoriji, odnosno prostoru na kojima je obvezan postaviti znak dozvoljenog pušenja.

Zabrana korištenja sredstava ovisnosti

Članak 58.

- (1) Radnik u vrijeme rada ne smije biti pod utjecajem alkohola i drugih sredstava ovisnosti niti ih smije unositi na mjesto rada.
- (2) Poslodavac je obvezan provoditi zabranu zlouporabe alkoholnih pića i sredstava ovisnosti na mjestu rada prikladnim mjerama, a osobito:
 - 1) obavješćivati radnika o štetnosti sredstava ovisnosti i njihovom utjecaju na radnu sposobnost

- 2) surađivati s njegovim ovlaštenikom, stručnjakom zaštite na radu, specijalistom medicine rada i povjerenikom radnika za zaštitu na radu, pri provođenju mjera sprječavanja zlouporabe sredstava ovisnosti
 - 3) sprječavati konzumaciju alkoholnih pića i drugih sredstava ovisnosti tijekom rada i provoditi zabranu njihovog unošenja u radne prostorije i prostore
 - 4) provoditi programe prevencije ovisnosti na mjestu rada, u skladu s utvrđenim potrebama
 - 5) pisano utvrditi postupak provjere je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti (provođenje postupka uz pristanak radnika, način provjere, vrsta testa ili aparata, način bilježenja i potvrđivanja rezultata, postupanje u slučaju odbijanja radnika da pristupi provjeri) i učinkovito provoditi utvrđeni postupak.
- (3) Smatrat će se da je radnik pod utjecajem alkohola ako u krvi ima alkohola više od 0,0 g/kg, odnosno više od 0,0 miligrama u litri izdahnutog zraka, odnosno u krvi ima višu koncentraciju alkohola od koncentracije dozvoljene procjenom rizika poslova koje taj radnik obavlja.

Provjera je li radnik pod utjecajem sredstava ovisnosti i privremeno udaljenje s rada

Članak 59.

- (1) Provjera je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti obavlja se alkometrom ili drugim prikladnim uređajem, postupkom ili sredstvom.
- (2) Ako radnik odbije pristupiti provjeri, smatra se da je pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti.
- (3) Poslodavac je obavezan udaljiti s mjesta rada radnika koji je pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti sve dok je pod njihovim utjecajem.
- (4) Ako radnik odbija napustiti mjesto rada, radnika će, po pozivu poslodavca, udaljiti nadležna redarstvena služba.

Zabrana provjere

Članak 60.

- (1) Poslodavac ne smije provjeravati je li radnik pod utjecajem drugih sredstava ovisnosti osim alkohola ako mu je radnik predao potvrdu da se nalazi u programu liječenja, odvikavanja ili rehabilitacije od ovisnosti ili u izvanbolničkom tretmanu liječenja od ovisnosti te da uzima supstitucijsku terapiju.
- (2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac može zatražiti ocjenu zdravstvene i psihofizičke sposobnosti toga radnika za obavljanje povjerenih mu poslova.
- (3) Ocjenu zdravstvene i psihofizičke sposobnosti iz stavka 2. ovoga članka daje specijalist medicine rada.
- (4) Potvrdu da se radnik nalazi u programu liječenja, odvikavanja ili rehabilitacije od ovisnosti, odnosno u izvanbolničkom tretmanu liječenja od ovisnosti i da uzima supstitucijsku terapiju izdaje ustanova kod koje se provodi program.

16. EVIDENCIJE, ISPRAVE I OBAVIJESTI

Vodenje i čuvanje evidencija i isprava te davanje podataka i obavijesti

Članak 61.

- (1) Poslodavac je obvezan voditi evidencije, čuvati isprave te davati obavijesti i podatke u skladu s ovim Zakonom i drugim propisima o zaštiti na radu.
- (2) Osim evidencija iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac je obvezan voditi evidencije o ozljedama na radu, profesionalnim bolestima i nezgodama na radu.
- (3) Davanje obavijesti i podataka poslodavac je obvezan provoditi na način da čuva privatnost radnika u skladu s posebnim propisom o zaštiti osobnih podataka.
- (4) Utvrđivanje tajnosti podataka, odnosno akata ili isprava u kojima su sadržani, ne oslobađa poslodavca obveze da daje podatke osobama koje na njih imaju pravo na temelju ovoga Zakona.

Isticanje i dostupnost na mjestu rada

Članak 62.

- (1) Poslodavac je obvezan na mjestu rada postaviti na vidljivo mjesto:
 - 1) sigurnosne znakove
 - 2) znakove za evakuaciju i spašavanje
 - 3) upute i oznake za rukovanje radnom opremom
 - 4) upute i oznake za rad s opasnim kemikalijama, biološkim štetnostima, izvorima zračenja i drugim izvorima opasnosti i štetnosti.
- (2) Poslodavac je obvezan osigurati da radniku budu dostupni:
 - 1) procjena rizika za mjesto rada i poslove koji se na njemu obavljaju
 - 2) upute za rad na siguran način za mjesto rada i poslove koji se na njemu obavljaju
 - 3) pisani dokaz o osposobljenosti radnika za rad na siguran način
 - 4) pisani dokaz da radnik udovoljava uvjetima za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada
 - 5) zapisnik o ispitivanju radne opreme, instalacija i radnog okoliša.
- (3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka, procjena rizika, dokazi i zapisnici ne moraju se nalaziti na radilištu na kojemu rad ukupno traje kraće od 30 dana, ali moraju biti dostupni u roku koji odredi nadležni inspektor.

17. ZDRAVSTVENA ZAŠTITA NA RADU

Provođenje zdravstvene zaštite radnika

Članak 63.

- (1) Poslodavac je obvezan osigurati radniku zdravstvenu zaštitu primjerenu rizicima

za sigurnost i zdravlje kojima je izložen na radu, u skladu s posebnim propisima koji uređuju mjere zdravstvene zaštite u vezi s radom.

(2) Radi osiguranja zdravstvenog nadzora primjerenog rizicima za sigurnost i zdravlje na radu kojima je izložen radnik, poslodavac je obavezan radniku, jednom u pet godina, na njegov zahtjev osigurati zdravstveni pregled.

(3) Odredba stavka 2. ovoga članka ne primjenjuje se na radnike kojima je obaveza redovitog zdravstvenog pregleda utvrđena propisima zaštite na radu.

(4) Zdravstvena zaštita iz stavka 1. ovoga članka ostvaruje se suradnjom poslodavca, ovlaštenika, stručnjaka za zaštitu na radu i radnika s izabranim specijalistom medicine rada.

(5) Poslodavac je obavezan izabranom specijalisti medicine rada osigurati pristup na mjesta rada.

(6) Specijalisti medicine rada obvezni su surađivati s poslodavcem, njegovim ovlaštenicima, stručnjacima zaštite na radu, radnicima i povjerenicima radnika za zaštitu na radu te s nadležnim inspektorima.

(7) Specijalisti medicine rada i stručnjaci zavoda nadležnog za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu imaju potpunu profesionalnu neovisnost u odnosu na poslodavca i njegove ovlaštenike, radnike, stručnjake zaštite na radu te povjerenike radnika za zaštitu na radu.

(8) Poslodavac i njegov ovlaštenik, stručnjak zaštite na radu, radnik i povjerenik radnika za zaštitu na radu, obvezni su izvijestiti specijalistu medicine rada o činjenicama vezanima uz rad, aktivnosti, mjesto rada i radni okoliš, za koje znaju ili pretpostavljaju da mogu nepovoljno utjecati na zdravlje radnika.

(9) Specijalist medicine rada je obavezan izvijestiti nadležnog inspektora i zavod nadležan za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu o svakom slučaju za koji se osnovano sumnja da se radi o profesionalnoj bolesti.

Zdravstveni pregledi radnika i osoba koje poslodavac namjerava zaposliti

Članak 64.

(1) Radi utvrđivanja, odnosno provjere zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može prije i tijekom radnog odnosa o svom trošku uputiti radnika na zdravstveni pregled.

(2) Prethodni i periodični pregledi i pribavljanje uvjerenja o tome da li osobe koje poslodavac namjerava zaposliti udovoljavaju posebnim uvjetima za rad, odnosno zaposlenje, u skladu s pravilima zaštite na radu i provedbenim propisima kojima se utvrđuju posebni uvjeti za obavljanje određenih poslova, ne smiju biti na trošak radnika.

(3) Ako prema pravilima zaštite na radu, određene poslove mogu obavljati samo radnici koji ispunjavaju posebne uvjete koji se odnose na zdravstveno stanje, odnosno psihofizičku sposobnost, isprave o ispunjavanju tih uvjeta izdaje specijalist medicine rada.

(4) Ocjenu radne sposobnosti iz stavaka 1. i 2. te ispunjavanje uvjeta iz stavka 3. ovoga

članka utvrđuje specijalist medicine rada, na temelju uputnice poslodavca, uzimajući u obzir podatke o poslovima i drugim okolnostima od utjecaja na ocjenu sposobnosti radnika za obavljanje poslova iz procjene rizika, koji se odnosi na poslove koje obavlja radnik čiju je sposobnost potrebno ocijeniti.

18. OBVEZE PREMA TIJELIMA NADZORA

Obveze poslodavca prema tijelima nadzora

Članak 65.

(1) Poslodavac je obvezan obavijestiti tijelo nadležno za inspekcijski nadzor o smrtnoj i teškoj ozljedi nastaloj u prostoriji ili na prostoru u kojem poslodavac obavlja rad.

(2) Obavijest iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je obvezan dostaviti odmah po nastanku ozljede.

Pregled video i audio zapisa

Članak 66.

Poslodavac je obvezan omogućiti tijelu nadležnom za inspekcijski nadzor pregled video, odnosno audio zapisa iz članka 43. ovoga Zakona.

V. OBVEZE I PRAVA RADNIKA

Obveza osposobljavanja za rad na siguran način

Članak 67.

Radnik je obvezan osposobljavati se za rad na siguran način kada ga na osposobljavanje uputi poslodavac.

Obveza rada dužnom pažnjom

Članak 68.

(1) Radnik je obvezan i odgovoran obavljati poslove dužnom pažnjom te pri tome voditi računa o svojoj sigurnosti i zaštiti zdravlja, kao i sigurnosti i zaštiti zdravlja ostalih radnika, koje mogu ugroziti njegovi postupci ili propusti na radu.

(2) Smatra se da radnik radi dužnom pažnjom kada poslove obavlja u skladu sa znanjima i vještinama koje je stekao tijekom osposobljavanja za rad na siguran način te kada radi po uputama poslodavca, odnosno njegovog ovlaštenika, tako da:

1) prije početka rada pregleda mjesto rada te o uočenim nedostacima izvijesti poslodavca ili njegovog ovlaštenika

- 2) pravilno koristi sredstva rada
- 3) pravilno koristi propisanu osobnu zaštitnu opremu, koju je nakon korištenja obavezan vratiti na za to određeno mjesto
- 4) pravilno koristi i samovoljno ne isključuje, ne vrši preinake i ne uklanja zaštite na sredstvima rada
- 5) odmah obavijesti poslodavca, njegovog ovlaštenika, stručnjaka zaštite na radu ili povjerenika radnika za zaštitu na radu o svakoj situaciji koju smatra značajnim i izravnim rizikom za sigurnost i zdravlje, o nepostojanju ili nedostatku uputa za takvu situaciju, kao i o bilo kojem uočenom nedostatku u organiziranju i provedbi zaštite na radu
- 6) posao obavlja u skladu s pravilima zaštite na radu, pravilima struke te pisanim uputama poslodavca
- 7) prije odlaska s mjesta rada ostavi sredstva rada koja je koristio u takvom stanju da ne ugrožavaju ostale radnike ili sredstva rada
- 8) surađuje s poslodavcem, njegovim ovlaštenikom, stručnjakom zaštite na radu, specijalistom medicine rada i povjerenikom radnika za zaštitu na radu.

Obveza suradnje

Članak 69.

(1) Radnik je obavezan surađivati s poslodavcem, njegovim ovlaštenikom, stručnjakom zaštite na radu, povjerenikom radnika za zaštitu na radu i specijalistom medicine rada u rješavanju svih pitanja zaštite na radu, osobito dok se ne osigura da radni okoliš i uvjeti rada ne predstavljaju rizik za sigurnost i zdravlje te dok se u cijelosti ne postigne zaštita na radu u skladu sa zahtjevima tijela nadležnih za nadzor provedbe zaštite na radu.

(2) Radnik nije obavezan snositi troškove u vezi s primjenom pravila zaštite na radu i zdravstvenih mjera.

(3) Radnik mora odmah izvijestiti poslodavca, njegovog ovlaštenika, stručnjaka za zaštitu na radu ili povjerenika za zaštitu na radu o svakoj činjenici za koju smatra da predstavlja neposredni rizik za sigurnost i zdravlje, kao i o svakom drugom nedostatku u sustavu zaštite na radu.

(4) Radnik ima pravo odbiti raditi i napustiti mjesto rada ako mu izravno prijete rizik za život i zdravlje, sve dok poslodavac ne poduzme korektivne mjere te zbog takvog postupanja ne smije trpjeti štetne posljedice.

(5) Poslodavac ne smije zahtijevati od radnika da ostane na mjestu rada dok na tom mjestu postoji izravan i ozbiljan rizik za život i zdravlje radnika.

(6) O postupku iz stavka 4. ovoga članka radnik mora obavijestiti poslodavca, njegovog ovlaštenika, stručnjaka za zaštitu na radu ili povjerenika radnika za zaštitu na radu.

(7) U slučaju iz stavka 4. ovoga članka poslodavac, njegov ovlaštenik, odnosno radnik ili povjerenik radnika za zaštitu na radu obvezni su bez odgađanja izvijestiti nadležnog

inspektora koji je obvezan u roku od 48 sati utvrditi činjenično stanje i osnovanost navoda radnika.

(8) Za vrijeme dok ne radi zbog izbjegavanja izloženosti izravnom i ozbiljnom riziku za život i zdravlje, radnik ima pravo na plaću i druga prava iz radnog odnosa u skladu s općim propisom o radu.

VI. POVJERENIK RADNIKA ZA ZAŠTITU NA RADU

Izbor povjerenika

Članak 70.

(1) Kod poslodavca radnici između sebe mogu birati povjerenika radnika za zaštitu na radu.

(2) Izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu kod poslodavca koji zapošljava do uključivo 20 radnika provodi se na skupu radnika, kojega saziva poslodavac u skladu s općim propisom o radu, neposrednim i javnim izjašnjavanjem prisutnih radnika.

(3) Izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu kod poslodavca koji zapošljava više od 20 radnika provodi se u skladu s odredbama općeg propisa o radu kojim su uređena pitanja izbora radničkog vijeća.

(4) Ako je prema propisanim kriterijima kod poslodavca izabrano više povjerenika, oni između sebe biraju svoga koordinatora.

Prava i obveze

Članak 71.

(1) Povjerenik radnika za zaštitu na radu obvezan je štititi interese radnika na području zaštite na radu te pratiti primjenu pravila, mjera, postupaka i aktivnosti zaštite na radu.

(2) Povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo:

- 1) podnositi poslodavcu prijedloge vezane uz donošenje odluka iz zaštite na radu
- 2) zahtijevati od poslodavca da poduzme odgovarajuće mjere u svrhu smanjenja i otklanjanja rizika
- 3) podnositi pritužbe tijelima nadležnim za zaštitu na radu
- 4) sudjelovati s poslodavcem u planiranju unapređivanja uvjeta rada, uvođenja nove tehnologije, uvođenja novih kemikalija i bioloških štetnosti u radni i proizvodni proces te poticati poslodavca i njegove ovlaštenike na provedbu zaštite na radu
- 5) biti obaviješten o svim promjenama koje utječu ili bi mogle utjecati na zaštitu na radu
- 6) izvršiti uvid i koristiti dokumentaciju poslodavca iz zaštite na radu
- 7) primati primjedbe radnika u vezi s primjenom pravila zaštite na radu te ih prenositi poslodavcu ili njegovom ovlašteniku
- 8) izvijestiti nadležnog inspektora i specijalistu medicine rada o svojim zapažanjima, odnosno zapažanjima radnika

- 9) prisustvovati inspekcijskim pregledima i očitovati se na činjenično stanje koje utvrdi nadležni inspektor
 - 10) pozvati nadležnog inspektora, kada ocijeni da su ugroženi sigurnost i zdravlje radnika, a poslodavac propušta ili odbija provoditi potrebnu zaštitu na radu
 - 11) osposobljavati se za obavljanje poslova povjerenika radnika za zaštitu na radu
 - 12) stalno proširivati i unapređivati znanje te pratiti i prikupljati obavijesti od važnosti za svoj rad
 - 13) staviti prigovor na inspekcijski nalaz
 - 14) svojim djelovanjem poticati radnike na provedbu zaštite na radu
 - 15) obavješćivati radnike o provedbi zaštite na radu.
- (3) Kolektivnim ugovorom mogu se urediti i druga pitanja vezana za rad povjerenika radnika za zaštitu na radu, a mogu se urediti i sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća, ako stranke kolektivnog ugovora na to ovlaste stranke sporazuma.

Zaštita djelovanja

Članak 72.

- (1) Poslodavac je obavezan osigurati povjereniku radnika za zaštitu na radu potrebno vrijeme i uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti, davati mu sve potrebne obavijesti i omogućiti mu uvid u sve propise i isprave iz zaštite na radu te mu ne smije, tijekom obnašanja dužnosti, bez pristanka radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika koji ima prava i obveze radničkog vijeća, otkazati ugovor o radu, niti ga na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.
- (2) Poslodavac je obavezan povjereniku radnika za zaštitu na radu osigurati uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti u skladu s općim propisima o radu kojima su propisani uvjeti za rad radničkog vijeća.
- (3) Za obnašanje dužnosti povjerenika radnika za zaštitu na radu povjerenik ima pravo na naknadu plaće za najmanje tri sata tjedno, osim ako se kolektivnim ugovorom to pitanje drugačije ne uredi, a bez mogućnosti ustupanja toga prava drugom povjereniku.

VII. DJELATNOSTI U VEZI SA ZAŠTITOM NA RADU

1. PROJEKTIRANJE I IZVOĐENJE RADOVA

Obveze i odgovornosti u fazi projektiranja

Članak 73.

- (1) Investitor je obavezan primjenjivati opća načela prevencije i pravila zaštite na radu u svim fazama projektiranja i pripremi projekta kada se odlučuje o oblikovnim,

tehničkim, tehnološkim, odnosno organizacijskim vidovima kako bi se nesmetano planirale različite aktivnosti ili faze rada koje se trebaju izvoditi istodobno ili u slijedu i procjenjuje vrijeme potrebno za dovršenje takvih radova ili faze rada u skladu s planom izvođenja radova.

(2) Pri projektiranju građevina namijenjenih za rad projektant je obavezan u glavnom projektu primijeniti odgovarajuća pravila zaštite na radu.

(3) Investitor je obavezan osigurati da se pri projektiranju građevina namijenjenih za rad u skladu s posebnim propisom izradi elaborat zaštite na radu koji obuhvaća i razrađuje način primjene pravila zaštite na radu pri korištenju građevina namijenjenih za rad.

(4) Investitor, vlasnik građevine, koncesionar ili druga osoba za koju se izrađuje glavni projekt, mora imenovati jednog ili više koordinatora zaštite na radu tijekom izrade projekta i tijekom građenja kada radove izvode ili je predviđeno da ih izvode dva ili više izvođača.

(5) Investitor, vlasnik građevine, koncesionar ili druga osoba koja je po posebnom propisu povjerala izvođenje radova, obvezna je prije uspostave gradilišta osigurati izradu plana izvođenja radova u skladu s provedbenim propisom.

(6) Imenovanje koordinatora za zaštitu na radu ne oslobađa osobe iz stavka 4. ovoga članka, odnosno sudionike u gradnji odgovornosti za provedbu zaštite na radu na radilištu.

Privremeno radilište

Članak 74.

(1) Poslodavac koji obavlja građevinske radove ili radove na iskorištavanju šuma obavezan je prije početka radova na privremenom radilištu urediti radilište i osigurati da se radovi obavljaju u skladu s posebnim propisima i pravilima zaštite na radu.

(2) Poslodavac iz stavka 1. ovoga članka koji sam obavlja radove na iskorištavanju šuma obavezan je najkasnije jedan dan prije početka izvođenja radova na privremenom radilištu na kojem će radovi trajati duže od pet dana dostaviti obavijest tijelu nadležnom za poslove inspekcije rada.

(3) Poslodavac iz stavka 1. ovoga članka koji sam obavlja građevinske radove obavezan je najkasnije jedan dan prije početka izvođenja radova na privremenom gradilištu dostaviti prijavu gradilišta tijelu nadležnom za poslove inspekcije rada u skladu s provedbenim propisom.

(4) Obavijest iz stavka 2. ovoga članka mora sadržavati podatke o točnoj lokaciji radilišta, vrsti radova, broju radnika, ovlaštenicima poslodavca za primjenu pravila zaštite na radu i predviđivom roku u kojem će se obavljati radovi.

Zajedničko radilište

Članak 75.

(1) Investitor, vlasnik građevine, koncesionar ili druga osoba za koju se izvode radovi na iskorištavanju šuma obavezan je najkasnije jedan dan prije početka izvođenja radova

na privremenom radilištu, na kojem će radovi trajati duže od pet dana i na kojem će radove izvoditi dva ili više izvođača, dostaviti obavijest iz članka 74. stavka 2. ovoga Zakona tijelu nadležnom za poslove inspekcije rada.

(2) U obavijesti iz članka 74. stavka 2. ovoga Zakona, investitor, vlasnik građevine, koncesionar ili druga osoba za koju se izvode radovi na iskorištavanju šuma, obvezna je navesti izvođače koji će izvoditi radove na radilištu.

(3) Investitor, vlasnik građevine, koncesionar ili druga osoba za koju se izvode građevinski radovi, obvezna je najkasnije jedan dan prije početka izvođenja radova dostaviti prijavu gradilišta na kojem će radove izvoditi dva ili više izvođača tijelu nadležnom za poslove inspekcije rada u skladu s provedbenim propisom.

(4) Smatrat će se da je investitor izvršio obvezu iz stavka 3. ovoga članka ako je dostavio prijavu gradilišta nadležnom tijelu graditeljstva u skladu s posebnim propisom te ako ista sadrži podatke u skladu s provedbenim propisom.

(5) Plan izvođenja radova izrađen u skladu s provedbenim propisom mora se nalaziti na radilištu, odnosno gradilištu.

(6) Investitor, vlasnik građevine, koncesionar ili druga osoba za koju se izvode radovi, obvezna je ažurirati obavijest, odnosno prijavu u slučaju promjena koje utječu na rok dovršenja radova, kao i u slučajevima uvođenja novog izvođača ili privremene obustave radova.

(7) Obveze o prijavi radilišta, odnosno gradilišta ne primjenjuju se kod izvođenja radova kod kojih zbog hitnosti, navedene obveze nije moguće ispuniti.

(8) Investitor, vlasnik građevine, koncesionar ili druga osoba za koju se izvode radovi ne može svoje obveze propisane ovim člankom prenijeti na izvođača radova.

Usklađivanje obavljanja radova

Članak 76.

Poslodavci koji obavljaju poslove na istom mjestu rada, odnosno kada više poslodavaca dijeli mjesto rada ili kada na istom mjestu rada radove izvode ili je predviđeno da ih izvode dva ili više poslodavca, odnosno drugih osoba (izvođača), obvezni su, uzimajući u obzir prirodu poslova, provoditi zaštitu na radu, koordinirati svoje aktivnosti, provoditi informiranje i surađivati u primjeni sigurnosnih i zdravstvenih odredbi ovoga Zakona radi zaštite i prevencije od rizika na radu te organizirati rad i osigurati izvođenje radova tako da pri izvođenju radova ne ugrožavaju sigurnost i zdravlje radnika drugih poslodavaca i drugih osoba.

Koordinator za zaštitu na radu

Članak 77.

(1) Koordinator zaštite na radu iz članka 73. stavka 4. ovoga Zakona obavezan je tijekom izrade izvedbenog projekta:

1) koordinirati primjenu općih načela zaštite na radu i pravila zaštite na radu tijekom projektiranja

- 2) izraditi ili dati izraditi plan izvođenja radova prema provedbenom propisu, uzimajući u obzir pravila primjenjiva na pojedinom radilištu, vodeći računa o svim aktivnostima koje se obavljaju na radilištu, koji mora sadržavati i posebne mjere ako su poslovi na radilištu opasni radovi prema provedbenom propisu.
- (2) Koordinator za zaštitu na radu iz članka 73. stavka 4. ovoga Zakona obavezan je tijekom građenja:
- 1) koordinirati primjenu općih načela zaštite na radu kod donošenja odluka o rokovima i bitnim mjerama tijekom planiranja i izvođenja pojedinih faza rada, koje se izvode istodobno ili u slijedu
 - 2) koordinirati izvođenje odgovarajućih postupaka kako bi se osiguralo da poslodavci i druge osobe dosljedno primjenjuju opća načela zaštite na radu i izvode radove u skladu s planom izvođenja radova
 - 3) izraditi ili dati izraditi potrebna usklađenja plana izvođenja radova i dokumentacije sa svim promjenama na gradilištu
 - 4) osigurati suradnju i uzajamno obavješćivanje svih izvođača radova i njihovih radničkih predstavnika
 - 5) provjeravati provode li se radni postupci na siguran način i usklađivati propisane aktivnosti
 - 6) organizirati da na gradilište imaju pristup samo osobe koje su na njemu zaposlene i osobe koje imaju dozvolu ulaska na gradilište.
- (3) Projektanti i poslodavci koji izvode radove na gradilištu, odnosno sudionici u gradnji, obvezni su uvažavati upute koordinatora zaštite na radu.
- (4) Imenovanje koordinatora ne oslobađa projektante, izvođače i druge osobe na gradilištu, odnosno sudionike u gradnji od njihove odgovornosti za primjenu pravila zaštite na radu.

Uvjeti za imenovanje i djelovanje koordinatora

Članak 78.

Ministar pravilnikom propisuje način i uvjete polaganja stručnog ispita za koordinatora zaštite na radu te uvjete za priznavanje statusa koordinatora zaštite na radu, mjere, pravila, postupke i aktivnosti zaštite na radu na gradilištu te uvjete koje mora ispunjavati koordinator zaštite na radu tijekom izrade projekta, odnosno izvođenja radova.

2. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE IZ ZAŠTITE NA RADU

Zaštita na radu u obrazovnim programima

Članak 79.

Programi obrazovanja, prekvalifikacije, osposobljavanja i usavršavanja za obavljanje određenih poslova obuhvaćaju i posebne sadržaje o zaštiti na radu u opsegu koji odgovara

potrebi struke za koju se provodi obrazovanje, prekvalifikacija, osposobljavanje ili usavršavanje, u skladu s posebnim propisom.

3. MEDICINA RADA

Obveza ugovaranja usluga medicine rada

Članak 80.

- (1) Poslodavac je obvezan osigurati radnicima usluge medicine rada kako bi se osigurao zdravstveni nadzor primjeren opasnostima, štetnostima i naporima tijekom rada u svrhu očuvanja zdravlja radnika.
- (2) Poslodavac ugovara usluge medicine rada sa zdravstvenom ustanovom koja obavlja djelatnost medicine rada, odnosno sa specijalistom medicine rada u privatnoj praksi, u skladu s propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.
- (3) Izvanredni stručni nadzor nad radom specijalista medicine rada obavlja se na temelju pisane pritužbe poslodavca, prema posebnom propisu o stručnom nadzoru u djelatnosti medicine rada.

Poslovi medicine rada

Članak 81.

- (1) Poslovi medicine rada, uključujući plan i program mjera zdravstvene zaštite, propisani su posebnim propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.
- (2) Ministar nadležan za zdravlje, uz suglasnost ministra, pravilnikom propisuje, ovisno o vrsti djelatnosti i aktivnosti poslodavca, procjeni rizika, broju radnika i broju radnika koji obavljaju poslove s posebnim uvjetima rada, najmanji broj sati koje je poslodavac obvezan ugovoriti sa specijalistom medicine rada, ako je specijalist medicine rada mora provesti na mjestu rada.

4. OSOBE OVLAŠTENE ZA ZAŠTITU NA RADU

Ovlaštenja, obveze i odgovornost

Članak 82.

- (1) Poslove zaštite na radu kod poslodavca mogu obavljati ovlaštene osobe.
- (2) Osoba ovlaštena za obavljanje poslova zaštite na radu obvezna je poslove zaštite na radu obavljati u skladu s odredbama ovoga Zakona i drugih propisa zaštite na radu.
- (3) Osoba može biti ovlaštena za izradu procjene rizika, osposobljavanje za rad na siguran način, ispitivanje sredstava rada, ispitivanja u radnom okolišu te obavljanje poslova zaštite na radu u skladu sa stavkom 7. ovoga članka.

- (4) Ovlaštenje iz stavka 3. ovoga članka može se dati za obavljanje pojedinog ili više poslova zaštite na radu.
- (5) Ovlaštena osoba izdaje isprave o provedenim ispitivanjima radne opreme, odnosno radnog okoliša.
- (6) Ako ovlaštena osoba obavlja poslove zaštite na radu suprotno odredbama ovoga Zakona i drugih pravila zaštite na radu, ovlaštenoj fizičkoj osobi, ovlaštenoj pravnoj osobi i odgovornoj osobi u ovlaštenoj pravnoj osobi oduzet će se ovlaštenja u skladu s propisom iz stavka 7. ovoga članka.
- (7) Ministar pravilnikom propisuje uvjete pod kojima poslodavac za svoje potrebe i osobe iz stavka 1. ovoga članka mogu biti ovlaštene za obavljanje poslova iz stavaka 3. i 5. ovoga članka, postupak izdavanja, oduzimanja i prestanak ovlaštenja, stručni nadzor nad obavljanjem poslova za koje su ovlaštene, postupak izdavanja isprava o provedenim ispitivanjima i osposobljavanju, obveze i način evidentiranja izdanih i oduzetih ovlaštenja.

5. ZAVOD ZA UNAPREĐIVANJE ZAŠTITE NA RADU

Osnivanje i nadležnost Zavoda za unapređivanje zaštite na radu

Članak 83.

- (1) Za praćenje stanja u zaštiti na radu osniva se Zavod za unapređivanje zaštite na radu (u daljnjem tekstu: Zakon).
- (2) Zavod je javna ustanova u vlasništvu Republike Hrvatske, a osnivačka prava ostvaruje Vlada te se sredstva za financiranje rada Zavoda osiguravaju iz državnog proračuna.
- (3) Zavod se upisuje u sudski registar, a sjedište Zavoda je u Zagrebu.
- (4) Zavod u okviru djelokruga rada:
- 1) prati stanje zaštite na radu
 - 2) izrađuje programe, vodiče, metode i modele za zaštitu na radu
 - 3) utvrđuje kriterije i postupke u vezi s organizacijom rada prilagođenom radnicima
 - 4) provodi statistička istraživanja iz područja zaštite na radu
 - 5) u okviru svojih nadležnosti surađuje s međunarodnim i nacionalnim organizacijama te stručnim i znanstvenim ustanovama
 - 6) izrađuje stručna mišljenja iz zaštite na radu za različite subjekte
 - 7) pruža stručnu pomoć udruženjima poslodavaca, sindikatima, osobama ovlaštenima za poslove zaštite na radu te tijelima uprave na temelju podataka iz svog djelokruga
 - 8) provodi akcije s pojedinih područja zaštite zdravlja i sigurnosti na radu i priprema promidžbene materijale

- 9) postupa i rješava u upravnim stvarima u prvostupanjskom postupku u vezi s davanjem ovlaštenja osobama za zaštitu na radu i davanjem odobrenja stručnjacima za zaštitu na radu
- 10) obavlja stručni nadzor i reviziju poslovanja ovlaštenih osoba u odnosu na ovlaštenja dobivena prema ovom Zakonu
- 11) podnosi izvješća o radu Vladi do kraja svibnja tekuće godine za prethodnu godinu.
- (5) Rješenja iz stavka 4. podstavka 9. ovoga članka su upravni akti, protiv kojih je dopuštena žalba ministarstvu nadležnom za rad.
- (6) Nadzor nad zakonitošću rada Zavoda obavlja ministarstvo nadležno za rad.
- (7) Ministar pravilnikom propisuje obveznike, načine, postupke, rokove, vrste podataka i izvješća koje Zavodu dostavljaju poslodavci, ovlaštene osobe, zavod nadležan za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, tijelo nadležno za poslove inspekcije rada te pravila o pristupanju podacima.
- (8) Tijela državne uprave, tijela s javnim ovlastima te javne ustanove dužne su na zahtjev tijela državne i javne uprave te javnih ustanova osigurati dostupnost podataka s područja zaštite na radu, poštujući propise o zaštiti osobnih podataka.

Statut Zavoda

Članak 84.

- (1) Zavod ima Statut kojim se na temelju ovoga Zakona uređuju ustroj, ovlasti, odgovornosti i načini odlučivanja tijela koja upravljaju Zavodom, uvjeti i postupak imenovanja Upravnog vijeća i ravnatelja Zavoda i druga pitanja od važnosti za obavljanje djelatnosti i poslovanje Zavoda.
- (2) Statut Zavoda donosi Upravno vijeće Zavoda uz suglasnost Vlade.

Upravno vijeće Zavoda

Članak 85.

- (1) Zavodom upravlja Upravno vijeće.
- (2) Upravno vijeće ima pet članova koje imenuje Vlada, i to:
- 1) dva člana na prijedlog ministra
 - 2) dva člana na prijedlog Nacionalnog vijeća za zaštitu na radu
 - 3) jednog člana, predstavnika radnika Zavoda, imenovanog ili izabranog u skladu s općim propisom o radu.
- (3) Predsjednika Upravnog vijeća biraju članovi upravnog vijeća na prvoj konstituirajućoj sjednici iz reda članova iz stavka 2. podstavka 1. ovoga članka.
- (4) Upravno vijeće odlučuje natpolovičnom većinom ukupnog broja članova.
- (5) Predsjednik Upravnog vijeća može obustaviti od izvršenja odluke Upravnog vijeća koje imaju negativne posljedice na financijsko poslovanje Zavoda.

(6) Članovi Upravnog vijeća imenuju se na četiri godine.

(7) Djelokrug, ovlaštenja i odgovornosti Upravnog vijeća utvrđuju se Statutom Zavoda.

Razrješenje člana Upravnog vijeća

Članak 86.

Vlada može razriješiti člana Upravnog vijeća Zavoda prije isteka vremena na koje je imenovan u sljedećim slučajevima:

- 1) ako član sam to zahtijeva
- 2) ako svojim radom povrijedi zakon i druge propise koji se odnose na rad i obavljanje djelatnosti Zavoda
- 3) ako svojim radom prouzroči štetu Zavodu
- 4) ako je u obavljanju svoje djelatnosti u sukobu interesa s djelatnošću Zavoda
- 5) u drugim slučajevima utvrđenima zakonom i Statutom.

Ravnatelj Zavoda

Članak 87.

(1) Poslove Zavoda vodi ravnatelj.

(2) Ravnatelja Zavoda imenuje Vlada na prijedlog ministra nadležnog za rad, na temelju provedenog javnog natječaja.

(3) Ravnatelj Zavoda se imenuje na četiri godine, a nakon isteka mandata može biti ponovno imenovan.

(4) Djelokrug, ovlaštenja i odgovornosti ravnatelja Zavoda utvrđuje se Statutom Zavoda.

Razrješenje ravnatelja Zavoda

Članak 88.

Vlada će razriješiti ravnatelja Zavoda i prije isteka vremena na koje je imenovan ako:

- 1) sam to zatraži
- 2) ne postupa po propisima i općim aktima Zavoda
- 3) neosnovano odbije izvršiti odluke Upravnog vijeća Zavoda donesene u okvirima njihove nadležnosti
- 4) svojim nesavjesnim i nepravilnim radom prouzroči Zavodu veću štetu
- 5) učestalo zanemaruje ili nesavjesno obavlja svoje dužnosti zbog čega nastaju teškoće u obavljanju djelatnosti Zavoda.

VIII. NADZOR

1. UPRAVNI NADZOR

Ovlaštenje za upravni nadzor

Članak 89.

Upravni nadzor nad primjenom ovoga Zakona, podzakonskih propisa donesenih na temelju ovoga Zakona i drugih propisa zaštite na radu obavlja središnje tijelo državne uprave nadležno za poslove rada, osim odredaba o zdravstvenoj zaštiti i medicini rada, nad čijom primjenom upravni nadzor obavlja središnje tijelo državne uprave nadležno za poslove zdravlja ako drugim zakonom ili propisom nije drukčije određeno.

2. INSPEKCIJSKI NADZOR

Stvarna nadležnost

Članak 90.

(1) Inspekcijski nadzor nad provedbom odredaba ovoga Zakona i na temelju njega donesenih propisa obavlja središnje tijelo državne uprave nadležno za poslove inspekcije rada, osim odredaba koje se odnose na rad zdravstvenih ustanova.

(2) Inspekcijski nadzor nad provedbom posebnih propisa o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu za pojedine djelatnosti, poslove ili rizike obavljaju druga središnja tijela državne uprave, u skladu s posebnim propisima, primjenjujući odredbe ovoga Zakona i na temelju njega donesenih propisa na sva pitanja koja nisu uređena posebnim propisima.

(3) Pri obavljanju inspekcijskog nadzora na izdvojenom mjestu rada nadležni inspektor je ovlašten obaviti nadzor o zaštiti života i zdravlja drugih osoba koje borave u neposrednoj blizini tog mjesta rada.

Provedba nadzora

Članak 91.

(1) U provedbi inspekcijskog nadzora u području zaštite na radu nadležni inspektor će usmenim rješenjem, na vrijeme dok se ne otkloni utvrđeni nedostatak, poslodavcu zabraniti:

- 1) uporabu sredstava rada i osobne zaštitne opreme, odnosno građevine ili njezinog sastavnog dijela, prostorije, postrojenja, uređaja i druge opreme za rad koji su neispravni ili za koje poslodavac ne može predočiti dokumentaciju propisanu ovim Zakonom i drugim propisima (članci 41. i 42.)
- 2) obavljanje radnih postupaka protivno ovom Zakonu i drugim propisima, bez uporabe propisane osobne zaštitne opreme te drugog ponašanja ili postupanja

koje je protivno odredbama ovoga Zakona i drugih propisa (članci 41., 43., 44., 48. i 49.)

3) korištenje izvora fizikalnih, kemijskih, bioloških i drugih štetnosti, ako nije radniku osigurao podatke o rizicima koje uzrokuju ili za koje, na mjestu rada, nema dokumentaciju propisanu ovim Zakonom i drugim propisima (članci 45., 46., 47., 48., 49. i 50.).

(2) U provedbi inspekcijskog nadzora u području zaštite na radu nadležni inspektor će usmenim rješenjem, na vrijeme dok se ne otkloni utvrđeni nedostatak, pravnoj, odnosno fizičkoj osobi zabraniti obavljanje poslova zaštite na radu ako za obavljanje tih poslova nema propisano ovlaštenje (članak 82.).

(3) U provedbi inspekcijskog nadzora u području zaštite na radu nadležni inspektor će usmenim rješenjem, na vrijeme dok se ne otkloni utvrđeni nedostatak, poslodavcu narediti:

1) udaljenje s mjesta rada radnika za kojeg ne može predočiti dokaze o ispunjavanju uvjeta koji su propisani ovim Zakonom i drugim propisima (članci 28., 36., 38., 39., 40. i 54.)

2) udaljenje s mjesta rada radnika za kojeg se opravdano pretpostavlja da je pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti (članci 58. i 59.).

(4) Inspektor je obavezan u zapisniku o provedbi inspekcijskog nadzora u području zaštite na radu navesti doneseno usmeno rješenje iz stavaka 1., 2. i 3. ovoga članka.

(5) Rješenje iz stavaka 1., 2. i 3. ovoga članka izvršava se pečaćenjem prostorija, objekata ili sredstava iz stavka 1. ovoga članka ili njihovog dijela ili na drugi pogodan način.

(6) Žalba izjavljena protiv rješenja iz stavaka 1., 2. i 3. ovoga članka ne odgađa izvršenje rješenja.

Ostale mjere u provedbi nadzora

Članak 92.

(1) U provedbi inspekcijskog nadzora u području zaštite na radu nadležni inspektor će usmenim rješenjem poslodavcu narediti:

1) izradu procjene rizika za poslove na mjestu rada, odnosno da procjenu rizika učini dostupnu radniku na mjestu rada (članak 18.)

2) provjeru osposobljenosti radnika za rad na siguran način (članak 28.)

3) osnivanje odbora za zaštitu na radu ili sazivanje sjednice toga odbora (članak 34.)

4) ispitivanje sredstava rada (članak 42.)

5) ispitivanje parametara radnog okoliša (članak 45.)

6) postavljanje sigurnosnih znakova (članak 53.)

7) organiziranje pružanja prve pomoći radnicima na radu na propisani način (članak 56.)

8) da na mjestu rada, na vidljivo mjesto, postavi sigurnosne znakove i upute iz članka 62. stavka 1. ovoga Zakona

9) da na mjestu rada učini dostupnom propisanu dokumentaciju iz članka 62. stavka 2. ovoga Zakona

10) da radniku osigura zdravstvenu zaštitu primjerenu rizicima za sigurnost i zdravlje (članak 63.).

(2) Inspektor je obavezan u zapisniku o provedbi inspekcijskog nadzora u području zaštite na radu navesti doneseno usmeno rješenje iz stavka 1. ovoga članka.

Obveza provedbe nadzora

Članak 93.

(1) Inspektor rada je dužan obaviti nadzor povodom događaja iz članka 65. stavka 1. ovoga Zakona odmah nakon primitka obavijesti o nastanku takvoga događaja od poslodavca, radnika, policije ili od liječnika koji je radniku pružio prvu medicinsku pomoć.

(2) Inspektor rada je dužan obaviti nadzor kod poslodavca u slučaju utvrđene profesionalne bolesti radnika.

(3) O događaju koji je prouzročio smrt radnika inspektor rada je dužan, najkasnije u roku od 24 sata od primljene obavijesti o događaju, izvijestiti svoga čelnika.

(4) Ministar naputkom određuje koje podatke mora sadržavati izvješće iz stavka 3. ovoga članka.

IX. PREKRŠAJNE ODREDBE

Članak 94.

(1) Novčanom kaznom u iznosu od 7.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj koordinator zaštite na radu fizička osoba ako ne izradi ili ne da izraditi plan izvođenja radova, ili ako ne izradi ili ne da izraditi potrebna usklađenja plana izvođenja radova i dokumentacije sa svim promjenama na gradilištu (članak 77. stavak 1. podstavak 2. i stavak 2. podstavak 3.).

(2) U slučaju ponavljanja prekršaja iz stavka 1. ovoga članka počinitelj će se kazniti novčanom kaznom u dvostrukom iznosu.

(3) Za prekršaj iz stavaka 1. i 2. ovoga članka počinitelju se može izreći novčana kazna na mjestu izvršenja prekršaja u iznosu od 1.900,00 kuna.

Članak 95.

(1) Novčanom kaznom u iznosu od 10.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

1) ako u slučaju smrtne ozljede ne sazove sjednicu odbora za zaštitu na radu u roku od dva radna dana od nastanka takve ozljede (članak 34. stavak 7.)

- 2) ako ne izradi plan evakuacije i spašavanja ili ne odredi radnike koji će provoditi mjere i osigurati pozivanje i omogućiti postupanje javnih službi nadležnih za zaštitu od požara i spašavanje, ili ne osposobi radnike na način da ih upozna s planom evakuacije i spašavanja za slučaj izvanrednog događaja, ili ne provodi praktične vježbe evakuacije i spašavanja najmanje jednom u dvije godine (članak 55. stavci 1. i 5.)
 - 3) ako ne provodi zaštitu nepušača od djelovanja duhanskog dima, ako ne spriječi pušenje na radnim sastancima ili na mjestu rada (članak 57. stavci 1., 2. i 3.)
 - 4) ako ne provodi zabranu zlouporabe alkoholnih pića i sredstava ovisnosti na mjestu rada prikladnim mjerama (članak 58. stavak 2.)
 - 5) ako ne osigura povjereniku radnika za zaštitu na radu potrebno vrijeme i uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti (članak 72.)
- (2) Za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se novčanom kaznom u iznosu od 3.000,00 kuna poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.
- (3) U slučaju ponavljanja prekršaja iz stavka 1. ovoga članka počinitelj će se kazniti novčanom kaznom u dvostrukom iznosu.
- (4) Za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka može se izreći novčana kazna na mjestu izvršenja prekršaja poslodavcu pravnoj osobi u iznosu od 1.900,00 kuna, a poslodavcu fizičkoj osobi i odgovornoj osobi pravne osobe u iznosu od 1.500,00 kuna.

Članak 96.

(1) Novčanom kaznom u iznosu od 30.000,00 kuna kaznit će se pravna osoba investitor, vlasnik građevine, koncesionar ili druga osoba za koju se po posebnom propisu izrađuje projekt, odnosno izvode radovi:

- 1) ako kao investitor ne osigura da se pri projektiranju izradi elaborat zaštite na radu koji obuhvaća i razrađuje način primjene pravila zaštite na radu pri korištenju građevina namijenjenih za rad ili kao investitor, vlasnik građevine, koncesionar ili druga osoba za koju se izrađuje projekt ne imenuje koordinatora zaštite na radu pri izradi projekta ili tijekom građenja (članak 73. stavci 3. i 4.)
 - 2) ako najkasnije jedan dan prije početka izvođenja radova na iskorištavanju šuma na privremenom radilištu na kojem će radovi trajati duže od pet dana i na kojemu će radove izvoditi dva ili više izvođača nije tijelu nadležnom za poslove inspekcije rada dostavio obavijest iz članka 74. stavka 2. ovoga Zakona
 - 3) ako najkasnije jedan dan prije početka izvođenja građevinskih radova na gradilištu na kojemu će radove izvoditi dva ili više izvođača nije dostavio prijavu gradilišta tijelu nadležnom za poslove inspekcije rada u skladu s provedbenim propisom (članak 75. stavci 3. i 4.)
 - 4) ako na gradilištu nema plan izvođenja radova ili ako takav plan nema propisani sadržaj (članak 75. stavak 2.).
- (2) Za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se novčanom kaznom u iznosu od 4.900,00 kuna poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

(3) U slučaju ponavljanja prekršaja iz stavka 1. ovoga članka počinitelj će se kazniti novčanom kaznom u dvostrukom iznosu.

(4) Za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka može se izreći novčana kazna na mjestu izvršenja prekršaja poslodavcu pravnoj osobi u iznosu od 10.000,00 kuna, a poslodavcu fizičkoj osobi i odgovornoj osobi pravne osobe u iznosu od 1.900,00 kuna.

Članak 97.

(1) Novčanom kaznom u iznosu od 30.000,00 kuna kaznit će se poslodavac pravna osoba koji:

- 1) sam obavlja radove na iskorištavanju šuma, ako najkasnije jedan dan prije početka izvođenja radova na privremenom radilištu na kojem će radovi trajati duže od pet dana ne dostavi obavijest tijelu nadležnom za poslove inspekcije rada (članak 74. stavak 2.)
- 2) sam obavlja građevinske radove, ako najkasnije jedan dan prije početka izvođenja radova na privremenom gradilištu ne dostavi prijavu gradilišta tijelu nadležnom za poslove inspekcije rada u skladu s provedbenim propisom (članak 74. stavak 3.).

(2) Za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se novčanom kaznom u iznosu od 4.900,00 kuna poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

(3) U slučaju ponavljanja prekršaja iz stavka 1. ovoga članka počinitelj će se kazniti novčanom kaznom u dvostrukom iznosu.

(4) Za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka može se izreći novčana kazna na mjestu izvršenja prekršaja poslodavcu pravnoj osobi u iznosu od 10.000,00 kuna, a poslodavcu fizičkoj osobi i odgovornoj osobi pravne osobe u iznosu od 1.900,00 kuna.

Članak 98.

(1) Novčanom kaznom u iznosu od 30.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

- 1) ako nema izrađenu procjenu rizika izrađenu u pisanom ili elektroničkom obliku, ili ako izrađena procjena rizika ne odgovara rizicima na mjestu rada i u vezi s radom, ili ne odgovara postojećim rizicima na radu i u vezi s radom, ili nije dostupna radniku na mjestu rada (članak 18. stavak 2.)
- 2) ako poslove zaštite na radu ne obavlja u skladu s odredbama članka 20. ovoga Zakona
- 3) ako nije osigurao da pristup mjestima rada na kojim se obavljaju poslovi s posebnim uvjetima rada imaju samo radnici koji su dobili pisane upute za rad na siguran način i osobnu zaštitnu opremu (članak 32. stavak 4.)
- 4) ako odmah po nastanku ozljede ne obavijesti tijelo nadležno za inspeksijski nadzor o smrtnoj ili teškoj ozljedi (članak 65. stavci 1. i 2.) i
- 5) ako troškovi provođenja zaštite na radu terete radnika (članak 17. stavak 6.).

(2) Za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se novčanom kaznom u iznosu od 6.000,00 kuna poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

(3) U slučaju ponavljanja prekršaja iz stavka 1. ovoga članka počinitelj će se kazniti novčanom kaznom u dvostrukom iznosu.

(4) Za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka može se izreći novčana kazna na mjestu izvršenja prekršaja poslodavcu pravnoj osobi u iznosu od 10.000,00 kuna, a poslodavcu fizičkoj osobi i odgovornoj osobi pravne osobe u iznosu od 1.900,00 kuna.

Članak 99.

(1) Novčanom kaznom u iznosu od 100.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj pravna osoba ovlaštena za obavljanje poslova zaštite na radu ako poslove zaštite na radu ne obavlja u skladu s dobivenim ovlaštenjem (članak 82. stavak 2.).

(2) Za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se novčanom kaznom u iznosu od 25.000,00 kuna ovlaštena fizička osoba i odgovorna osoba ovlaštene pravne osobe.

(3) Za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka počinjen drugi put ovlaštenoj pravnoj i fizičkoj osobi, kao i odgovornoj osobi ovlaštene pravne osobe, uz novčanu kaznu može se izreći i zaštitna mjera zabrane obavljanja djelatnosti u trajanju od jedne godine.

(4) Za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka izriče se novčana kazna na mjestu izvršenja prekršaja ovlaštenoj pravnoj osobi u iznosu od 14.900,00 kuna, a ovlaštenoj i odgovornoj osobi ovlaštene pravne osobe u iznosu od 1.900,00 kuna.

Članak 100.

(1) Novčanom kaznom u iznosu od 120.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj pravna osoba ili poslodavac pravna osoba:

1) ako obavlja poslove zaštite na radu bez ovlaštenja (članak 82. stavak 1.)

2) ako ne izvrši izvršno rješenje nadležnog inspektora (članci 91. i 92.).

(2) Za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se novčanom kaznom u iznosu od 25.000,00 kuna ovlaštena fizička osoba ili poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

(3) U slučaju ponavljanja prekršaja iz stavka 1. ovoga članka počinitelj će se kazniti novčanom kaznom u dvostrukom iznosu.

(4) Za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka može se izreći novčana kazna na mjestu izvršenja prekršaja ovlaštenoj pravnoj osobi ili poslodavcu pravnoj osobi u iznosu od 14.900,00 kuna, a ovlaštenoj fizičkoj osobi ili poslodavcu fizičkoj osobi i odgovornoj osobi pravne osobe u iznosu od 1.900,00 kuna.

X. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 101.

- (1) Uvjerenje o položenom općem dijelu stručnog ispita za stručnjaka zaštite na radu, uvjerenje o položenom stručnom ispitu stručnjaka zaštite na radu, rješenje o priznavanju statusa stručnjaka zaštite na radu te uvjerenje o položenom stručnom ispitu za koordinatora zaštite na radu te rješenje o priznavanju statusa koordinatora za zaštitu na radu koje je fizičkoj osobi izdalo ili donijelo nadležno tijelo temeljem Zakona o zaštiti na radu (»Narodne novine«, br. 59/96., 94/96., 114/03., 100/04., 86/08., 116/08., 75/09. i 143/12.) i njegovih podzakonskih propisa, važi i nakon stupanja na snagu ovoga Zakona.
- (2) Rješenje kojim je pravna osoba ovlaštena za obavljanje pojedinih poslova zaštite na radu temeljem Zakona o zaštiti na radu (»Narodne novine«, br. 59/96., 94/96., 114/03., 100/04., 86/08., 116/08., 75/09. i 143/12.) i njegovih podzakonskih propisa, ostaje na snazi godinu dana nakon stupanja na snagu ovoga Zakona.
- (3) Rješenje o oslobađanju obveze ustrojavanja službe zaštite na radu i rješenje o oslobađanju od obveze zapošljavanja stručnjaka zaštite na radu, odnosno o obavljanju poslova zaštite na radu po blažim kriterijima, donijeto temeljem Zakona o zaštiti na radu (»Narodne novine«, br. 59/96., 94/96., 114/03., 100/04., 86/08., 116/08., 75/09. i 143/12.) i njegovih podzakonskih propisa, prestaje važiti istekom roka za usklađivanje u skladu s pravilnikom iz članka 20. stavka 9. ovoga Zakona.
- (4) Isprave izdane od ovlaštenih pravnih osoba o ispitivanju radnog okoliša te strojeva i uređaja s povećanim opasnostima na temelju Zakona o zaštiti na radu (»Narodne novine«, br. 59/96., 94/96., 114/03., 100/04., 86/08., 116/08., 75/09. i 143/12.) prestaju važiti kada nastupe propisane okolnosti iz toga Zakona i propisa donesenog na temelju toga Zakona.
- (5) Izrađene procjene opasnosti i osposobljavanja za rad na siguran način provedena na temelju Zakona o zaštiti na radu (»Narodne novine«, br. 59/96., 94/96., 114/03., 100/04., 86/08., 116/08., 75/09. i 143/12.), prestaju važiti kada nastupe propisane okolnosti iz toga Zakona i propisa donesenih na temelju toga Zakona.
- (6) Osposobljavanja poslodavaca i njihovih ovlaštenika provedena na temelju Zakona o zaštiti na radu (»Narodne novine«, br. 59/96., 94/96., 114/03., 100/04., 86/08., 116/08., 75/09. i 143/12.), važe i nakon stupanja na snagu ovoga Zakona.
- (7) Izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu, poslodavac je obavezan provesti u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovoga Zakona, a do izbora povjerenika radnika za zaštitu na radu u skladu s ovim Zakonom, funkciju povjerenika za zaštitu na radu će obnašati povjerenik koji je izabran ili imenovan na temelju Zakona o zaštiti na radu (»Narodne novine«, br. 59/96., 94/96., 114/03., 100/04., 86/08., 116/08., 75/09. i 143/12.).
- (8) Upravni postupci započeti prije stupanja na snagu ovoga Zakona, dovršit će se po odredbama Zakona o zaštiti na radu (»Narodne novine«, br. 59/96., 94/96., 114/03., 100/04., 86/08., 116/08., 75/09. i 143/12.).

Članak 102.

(1) Vlada će u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovoga Zakona imenovati članove Upravnog vijeća Zavoda iz članka 83. ovoga Zakona i imenovati privremenog ravnatelja, koji će do dana imenovanja ravnatelja imati ovlasti ravnatelja prema Zakonu o ustanovama.

(2) Upravno vijeće Zavoda obvezno je donijeti Statut u roku od 60 dana od dana upisa Zavoda u sudski registar.

(3) Danom upisa u sudski registar, Zavod će od Hrvatskog zavoda za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu preuzeti sve poslove zaštite na radu propisane Zakonom o zaštiti na radu (»Narodne novine«, br. 59/96., 94/96., 114/03., 100/04., 86/08., 116/08., 75/09. i 143/12.) i njegovim provedbenim propisima i sredstva osigurana za obavljanje djelatnosti i poslova zaštite na radu te prava i obveze koje proizlaze iz djelatnosti zaštite na radu.

(4) Zavod će u roku od 30 dana od dana upisa u sudski registar preuzeti od Hrvatskog zavoda za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu pismohranu i drugu dokumentaciju koja se odnosi na poslove zaštite na radu, koje je do toga dana obavljao Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu.

(5) Danom upisa u sudski registar Zavod će postupati i rješavati u upravnim stvarima u prvostupanjskom postupku o svim pravima i obvezama propisanim ovim Zakonom.

(6) Do dana upisa u sudski registar Zavoda, o pravima i obvezama iz stavka 5. ovoga članka postupat će i rješavati ministarstvo nadležno za rad.

(7) Započete, neriješene predmete iz stavka 6. ovoga članka će u roku od 15 dana, od dana upisa Zavoda u sudski registar, preuzeti Zavod.

Članak 103.

(1) Vlada Republike Hrvatske će u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovoga Zakona, imenovati članove Nacionalnog vijeća za zaštitu na radu.

(2) Članovi Nacionalnog vijeća imenovani na temelju Zakona o zaštiti na radu (»Narodne novine«, br. 59/96., 94/96., 114/03., 100/04., 86/08., 116/08., 75/09. i 143/12.), nastavljaју s radom do imenovanja Nacionalnog vijeća za zaštitu na radu iz stavka 1. ovoga članka.

(3) Ministar će donijeti propise iz članka 8. stavka 2., članka 18. stavka 6., članka 20. stavka 9., članka 42. stavka 2., članka 55. stavka 8., članka 78., članka 82. stavka 7., članka 83. stavka 7. i članka 93. stavka 4. ovoga Zakona, u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.

(4) Ministar će, uz suglasnost ministra nadležnog za zdravlje, donijeti propise iz članka 45. stavka 5. ovoga Zakona, u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.

(5) Ministar nadležan za zdravlje uz suglasnost ministra će donijeti propise iz članka 17. stavka 7., članka 36. stavka 6., članka 56. stavka 4. i članka 81. stavka 2. ovoga Zakona, u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.

(6) Do dana stupanja na snagu propisa iz stavaka 3., 4. i 5. ovoga članka, u dijelu u kojemu nisu u suprotnosti s ovim Zakonom, primjenjivat će se:

1) Pravilnik o pružanju prve pomoći radnicima na radu (»Narodne novine«, br. 56/83.)

- 2) Pravilnik o poslovima s posebnim uvjetima rada (»Narodne novine«, br. 5/84.)
 - 3) Pravilnik o zaštiti na radu za mjesta rada (»Narodne novine«, br. 29/13.)
 - 4) Pravilnik o evidenciji, ispravama, izvještajima i knjizi nadzora iz područja zaštite na radu (»Narodne novine«, br. 52/84.)
 - 5) Pravilnik o izradi procjene opasnosti (»Narodne novine«, br. 48/97., 114/02., 126/03. i 144/09.)
 - 6) Pravilnik o listi strojeva i uređaja s povećanim opasnostima (»Narodne novine«, br. 47/02.)
 - 7) Pravilnik o polaganju stručnog ispita stručnjaka zaštite na radu (»Narodne novine«, br. 114/02. i 126/03.)
 - 8) Pravilnik o programu i načinu provjere osposobljenosti poslodavca ili njegovog ovlaštenika za obavljanje poslova zaštite na radu (»Narodne novine«, br. 114/02. i 29/05.)
 - 9) Pravilnik o uvjetima za osposobljavanje radnika za rad na siguran način (»Narodne novine«, br. 114/02. i 126/03.)
 - 10) Pravilnik o uvjetima pod kojima pravne osobe mogu obavljati poslove zaštite na radu (»Narodne novine«, br. 114/02. i 126/03.)
 - 11) Pravilnik o ispitivanju radnog okoliša te strojeva i uređaja s povećanim opasnostima (»Narodne novine«, br. 114/02., 131/02. i 126/03.)
 - 12) Pravilnik o programu, sadržaju i načinu provjere znanja poslodavaca ili njihovih ovlaštenika iz područja zaštite na radu (»Narodne novine«, br. 69/05.)
 - 13) Pravilnik o zaštiti na radu na privremenim ili pokretnim gradilištima (»Narodne novine«, br. 51/08.)
 - 14) Pravilnik o uvjetima i stručnim znanjima za imenovanje koordinatora za zaštitu na radu te polaganju stručnog ispita (»Narodne novine«, br. 101/09. i 40/10.)
 - 15) Pravilnik o priznanjima i nagradi za promicanje zaštite na radu (»Narodne novine«, br. 1/11.).
- (7) Od dana stupanja na snagu ovoga Zakona, a do stupanja na snagu novih propisa, u dijelu u kojemu nisu u suprotnosti s ovim Zakonom, primjenjivat će se:**
- 1) Pravilnik o zaštiti na radu u poljoprivredi (»Službeni list«, br. 34/68.)
 - 2) Pravilnik o utvrđivanju opće i posebne zdravstvene sposobnosti radnika i sposobnosti radnika za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada (»Narodne novine«, br. 3/84. i 55/85.)
 - 3) Pravilnik o sadržaju plana uređenja privremenih i zajedničkih privremenih radilišta (»Narodne novine«, br. 45/84.) – osim članaka 7., 8. i 9. koji se odnose na iskorištavanje šuma
 - 4) Pravilnik o zaštiti na radu u šumarstvu (»Narodne novine«, br. 10/86.)
 - 5) Pravilnik o zaštiti na radu pri utovaru i istovaru tereta (»Narodne novine«, br. 49/86.)
 - 6) Pravilnik o zaštiti na radu pri radu s tvarima koje sadrže polikloriranebifenile, polikloriranenaftalene i polikloriraneterfenile (»Narodne novine«, br. 7/89.)

- 7) Pravilnik o sigurnosnim znakovima (»Narodne novine«, br. 29/05.)
 - 8) Pravilnik o zaštiti na radu pri ručnom prenošenju tereta (»Narodne novine«, br. 42/05.)
 - 9) Pravilnik o sigurnosti i zaštiti zdravlja pri radu s računalom (»Narodne novine«, br. 69/05.)
 - 10) Pravilnik o uporabi osobnih zaštitnih sredstava (»Narodne novine«, br. 39/06.)
 - 11) Pravilnik o najmanjim zahtjevima sigurnosti i zaštite zdravlja radnika te tehničkom nadgledanju postrojenja, opreme, instalacija i uređaja u prostorima ugroženim eksplozivnom atmosferom (»Narodne novine«, br. 39/06. i 106/07.)
 - 12) Pravilnik o najmanjim zahtjevima za unapređenje sigurnosti i zaštite zdravlja radnika zaposlenih u rudarstvu kod površinskih i podzemnih rudarskih radova (»Narodne novine«, br. 40/07.)
 - 13) Pravilnik o zaštiti radnika od rizika zbog izlaganja azbestu (»Narodne novine«, br. 40/07.)
 - 14) Pravilnik o najmanjim zahtjevima za unapređenje sigurnosti i zaštite zdravlja radnika zaposlenih u naftnom rudarstvu (»Narodne novine«, br. 40/07.)
 - 15) Pravilnik o zaštiti radnika od rizika zbog izloženosti karcinogenim i/ili mutagenim tvarima (»Narodne novine«, br. 40/07.)
 - 16) Pravilnik o sigurnosti i zdravlju pri uporabi radne opreme (»Narodne novine«, br. 21/08.)
 - 17) Pravilnik o zaštiti radnika od izloženosti buci na radu (»Narodne novine«, br. 46/08.)
 - 18) Pravilnik o zaštiti radnika od rizika zbog izloženosti kemijskim tvarima na radu (»Narodne novine«, br. 155/08.)
 - 19) Pravilnik o zaštiti radnika od rizika zbog izloženosti biološkim agensima pri radu (»Narodne novine«, br. 155/08.)
 - 20) Pravilnik o zaštiti radnika od rizika zbog izloženosti vibracijama na radu (»Narodne novine«, br. 155/08.)
 - 21) Pravilnik o graničnim vrijednostima izloženosti opasnim tvarima pri radu i o biološkim graničnim vrijednostima (»Narodne novine«, br. 13/09. i 75/13.)
 - 22) Pravilnik o sigurnosti i zdravlju pri radu s električnom energijom (»Narodne novine«, br. 88/12.).
- (8) Tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovoga Zakona prestaju važiti:**
- 1) Opći pravilnik o higijenskim i tehničkim zaštitnim mjerama pri radu (»Službeni list«, br. 16/47., 18/47. i 36/50.)
 - 2) Pravilnik o higijenskim i tehničkim zaštitnim mjerama pri radu u kudjeljarama (»Službeni list«, br. 46/47.)
 - 3) Pravilnik o higijenskim i tehničkim zaštitnim mjerama pri radu u grafičkim poduzećima (»Službeni list«, br. 56/47.)
 - 4) Pravilnik o tehničkim i zdravstveno-tehničkim zaštitnim mjerama na radovima pri kemijsko-tehnološkim procesima (»Službeni list«, br. 55/5., osim odredbe članka 86.)
 - 5) Pravilnik o tehničkim i zdravstveno-tehničkim zaštitnim mjerama pri radu u crnoj metalurgiji (»Službeni list«, br. 7/55.)
 - 6) Pravilnik o higijenskim i tehničkim zaštitnim mjerama pri ronilačkim radovima (»Službeni list«, br. 36/58.)

- 7) Pravilnik o zaštiti na radu pri termičkom obrađivanju legura lakih metala u kupaonicama s nitratnim solima (»Službeni list«, br. 48/65.)
- 8) Pravilnik o zaštiti na radu pri održavanju motornih vozila i prijevozu motornim vozilima (»Službeni list«, br. 55/65.)
- 9) Pravilnik o zaštiti na radu s uređajima za ukrcavanje i iskrcavanje tereta na morskim brodovima i plovilima unutarnje plovidbe (»Službeni list«, br. 32/66.)
- 10) Naredba o zabrani upotrebe motornih benzina za odmašćivanje, pranje ili čišćenje metalnih dijelova i predmeta od drugog materijala (»Službeni list«, br. 23/67.)
- 11) Pravilnik o zaštiti na radu u građevinarstvu (»Službeni list«, br. 42/68. i 45/68.)
- 12) Pravilnik o posebnim mjerama i normativima zaštite na radu pri preradi i obradi kože i krzna i otpadaka kože (»Službeni list«, br. 47/70.)
- 13) Pravilnik o zaštiti na radu na željeznicama (»Narodne novine«, br. 11/84. i 7/89.)
- 14) Pravilnik o zaštiti na radu pri preradi nemetalnih sirovina (»Narodne novine«, br. 10/86.)
- 15) Pravilnik o zaštiti na radu pri proizvodnji i preradi teških i lakih obojenih metala i njihovih legura (»Narodne novine«, br. 10/86.)
- 16) Pravilnik o zaštiti na radu pri mehaničkoj preradi i obradi drveta i sličnih materijala (»Narodne novine«, br. 49/86.).

Članak 104.

- (1) Do donošenja naputka iz članka 93. stavka 4. ovoga Zakona, primjenjivat će se Naputak o podacima koje sadrži izvješće povodom događaja koji je prouzročio smrt ili skupnu ozljedu radnika (»Narodne novine«, br. 86/12.).
- (2) Do donošenja provedbenih propisa na temelju općeg propisa o radu, primjenjivat će se Pravilnik o zaštiti na radu za mjesta rada (»Narodne novine«, br. 29/13.).

Članak 105.

Danom stupanja na snagu ovoga Zakona prestaje važiti Zakon o zaštiti na radu (»Narodne novine«, br. 59/96., 94/96., 114/03., 100/04., 86/08., 116/08., 75/09. i 143/12.).

Članak 106.

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

Klasa: 022-03/14-01/14

Zagreb, 30. svibnja 2014.

HRVATSKI SABOR
Predsjednik Hrvatskoga sabora

Josip Leko, v. r.

ZAKON O REPREZENTATIVNOSTI UDRUGA POSLODAVACA I SINDIKATA

I. OPĆE ODREDBE

Predmet Zakona

Članak 1.

(1) Ovim se Zakonom propisuju kriteriji i postupak utvrđivanja reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini, kriteriji i postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje te prava reprezentativnih udruga.

(2) Sindikati i njihove udruge više razine te udruge poslodavaca više razine čija je reprezentativnost utvrđena prema odredbama ovoga Zakona imaju posebna prava i obveze utvrđene ovim Zakonom.

(3) Sindikati i udruge poslodavaca te njihove udruge više razine čija reprezentativnost nije utvrđena prema odredbama ovoga Zakona imaju pravo na slobodno udruživanje, donošenje programa i organiziranje djelatnosti u punoj neovisnosti, u skladu s propisima, osim prava utvrđenih ovim Zakonom.

(4) Izrazi koji se koriste u ovom Zakonu, a imaju rodno značenje koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

II. KRITERIJI ZA SUDJELOVANJE U TRIPARTITNIM TIJELIMA

Kriteriji reprezentativnosti udruga poslodavaca više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini

Članak 2.

Reprezentativna udruga poslodavaca više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima

na nacionalnoj razini, u smislu ovoga Zakona, je udruga poslodavaca više razine koja kumulativno ispunjava sljedeće uvjete:

- 1) da je najmanje šest mjeseci prije dana podnošenja zahtjeva za utvrđivanje reprezentativnosti upisana u registar udruga poslodavaca više razine
- 2) da je u nju udruženo najmanje tri tisuće poslodavaca ili da u nju udruženi poslodavci zapošljavaju najmanje sto tisuća radnika
- 3) da je u nju udruženo najmanje pet udruga poslodavaca koje djeluju u različitim područjima djelatnosti utvrđenim Nacionalnom klasifikacijom djelatnosti
- 4) da ona ili u nju udružene udruge poslodavaca imaju područne urede u najmanje četiri županije
- 5) da raspolaže potrebnim prostorom i drugim materijalnim uvjetima za rad te da zapošljava najmanje pet radnika na temelju ugovora o radu, sklopljenog na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom.

Kriteriji reprezentativnosti udruge sindikata više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini

Članak 3.

(1) Reprezentativna udruga sindikata više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini, u smislu ovoga Zakona, je udruga sindikata više razine koja kumulativno ispunjava sljedeće uvjete:

- 1) da je najmanje šest mjeseci prije dana podnošenja zahtjeva za utvrđivanje reprezentativnosti upisana u registar udruga sindikata više razine
- 2) da u nju udruženi sindikati imaju najmanje pedeset tisuća radnika članova
- 3) da je u nju udruženo najmanje pet sindikata koji djeluju u različitim područjima djelatnosti utvrđenim Nacionalnom klasifikacijom djelatnosti
- 4) da ona ili u nju udruženi sindikati imaju područne urede u najmanje četiri županije
- 5) da raspolaže potrebnim prostorom i drugim materijalnim uvjetima za rad te da zapošljava najmanje pet radnika na temelju ugovora o radu, sklopljenog na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom.

(2) U broj radnika članova sindikata iz stavka 1. podstavka 2. ovoga članka ubrajaju se radnici članovi sindikata:

- 1) koji su poslodavcu dali pisanu suglasnost za ustezanje sindikalne članarine od plaće
- 2) koji koriste prava na rodiljne i roditeljske potpore u skladu s posebnim propisom
- 3) koji samostalno uplaćuju sindikalnu članarinu.

Prava reprezentativnih udruga više razine koje sudjeluju u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini

Članak 4.

Reprezentativne udruge sindikata i udruge poslodavaca više razine koje sudjeluju u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini imaju pravo:

- 1) predložiti Vladi Republike Hrvatske svoje predstavnike za tripartitno izaslanstvo Vlade Republike Hrvatske na Međunarodnoj konferenciji rada te imenovati svoje predstavnike u druga međunarodna i europska tijela i organizacije
- 2) u skladu sa zakonom ili posebnim sporazumom imenovati svoje predstavnike te na drugi način sudjelovati u radu Gospodarsko-socijalnog vijeća i u drugim tijelima u kojima se odvija tripartitni socijalni dijalog na nacionalnoj razini
- 3) imenovati svoje predstavnike u druga tijela za koja je posebnim propisom ili sporazumom predviđeno sudjelovanje predstavnika sindikata i poslodavaca na nacionalnoj razini
- 4) kolektivno pregovarati o sklapanju kolektivnog ugovora koji bi se primjenjivao na radnike zaposlene kod poslodavaca udruženih u udruhu poslodavaca više razine.

Sudjelovanje udruga u tripartitnim tijelima na lokalnoj i područnoj (regionalnoj) razini

Članak 5.

(1) Na razini jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave može se osnovati gospodarsko-socijalno vijeće radi utvrđivanja i ostvarivanja usklađenih aktivnosti u svrhu zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih prava, odnosno interesa radnika i poslodavaca u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) jedinici, vođenja usklađene gospodarske, socijalne i razvojne politike te poticanja sklapanja i primjene kolektivnih ugovora.

(2) Sporazumom o osnivanju Gospodarsko-socijalnog vijeća, koji sklapa Vlada Republike Hrvatske te udruge sindikata i udruge poslodavaca više razine kojima je reprezentativnost utvrđena na nacionalnoj razini, može se utvrditi način i postupak osnivanja te sastav gospodarsko-socijalnih vijeća na razini jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave.

Prava reprezentativnih udruga koje sudjeluju u tripartitnim tijelima na lokalnoj i područnoj (regionalnoj) razini

Članak 6.

Udruga sindikata i poslodavaca više razine koja na temelju sporazuma iz članka 5. stavka 2. ovoga Zakona sudjeluje u tripartitnim tijelima na lokalnoj i područnoj (regionalnoj) razini ima pravo:

- 1) imenovati svoje predstavnike u gospodarsko-socijalno vijeće jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave i druga tijela u kojima se odvija tripartitni socijalni dijalog na tim razinama
- 2) imenovati svoje predstavnike u druga tijela za koja je posebnim propisom ili sporazumom predviđeno sudjelovanje predstavnika udruge sindikata više razine i udruge poslodavaca više razine.

III. REPREZENTATIVNOST SINDIKATA ZA KOLEKTIVNO PREGOVARANJE I ZASTUPLJENOST U PREGOVARAČKOM ODBORU

Reprezentativnost sindikata za kolektivno pregovaranje

Članak 7.

(1) Ako na razini za koju se pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora djeluje samo jedan sindikat, taj se sindikat smatra reprezentativnim i njegova se reprezentativnost ne utvrđuje.

(2) Ako na razini za koju se pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora djeluje više sindikata, svi sindikati koji djeluju na toj razini mogu pisanim sporazumom utvrditi koji se sindikati smatraju reprezentativnim te se reprezentativnost tih sindikata ne utvrđuje.

(3) Pisani sporazum iz stavka 2. ovoga članka mora sadržavati podatak o broju radnika članova onih sindikata koji se na temelju sporazuma smatraju reprezentativnim, iskazan po svakom sindikatu.

(4) Ako na razini za koju će se pregovarati o sklapanju kolektivnog ugovora djeluje više sindikata, a oni ne postignu pisani sporazum iz stavka 2. ovoga članka, svaki sindikat može pred Povjerenstvom za utvrđivanje reprezentativnosti (u daljnjem tekstu: Povjerenstvo) pokrenuti postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata u skladu s ovim Zakonom.

Kriteriji reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje

Članak 8.

(1) U postupku utvrđivanja reprezentativnosti sindikata iz članka 7. stavka 4. ovoga Zakona reprezentativnim sindikatom smatra se sindikat koji na razini za koju se utvrđuje reprezentativnost ima najmanje dvadeset posto radnika članova od ukupnog broja sindikalno organiziranih radnika zaposlenih na razini na kojoj se utvrđuje reprezentativnost.

(2) Na utvrđivanje broja radnika članova sindikata iz stavka 1. ovoga članka na odgovarajući se način primjenjuje odredba članka 3. stavka 2. ovoga Zakona.

Pregovarački odbor sindikata za kolektivno pregovaranje

Članak 9.

(1) Ako se u postupku iz članka 7. stavaka 2. i 4. ovoga Zakona utvrdi reprezentativnost za više sindikata koji djeluju na razini za koju se sklapa kolektivni ugovor, poslodavac, odnosno udruga poslodavaca može pregovarati samo s pregovaračkim odborom koji čine predstavnici tih sindikata.

(2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka reprezentativni sindikati su dužni u roku od trideset dana od dana potpisa sporazuma iz članka 7. stavka 2., ili od izvršnosti rješenja iz članka 24. stavka 1. ovoga Zakona, utemeljiti pregovarački odbor sindikata za kolektivno pregovaranje.

- (3) Ako reprezentativni sindikati ne utemelje pregovarački odbor nakon isteka roka iz stavka 2. ovoga članka, svaki reprezentativni sindikat ima pravo sudjelovanja u radu pregovaračkog odbora iz stavka 2. ovoga članka s jednim predstavnikom.
- (4) Pregovarački odbor sindikata ne može imati više od jedanaest članova.
- (5) Pregovarački odbor sam utvrđuje način rada i donošenja odluka.
- (6) Pregovarački odbor sindikata dužan je tijekom kolektivnog pregovaranja obavješćivati nerezeprezentativne sindikate ili sindikate koji nisu zastupljeni u pregovaračkom odboru o tijeku pregovora te im omogućiti iznošenje mišljenja i prijedloga od posebnog interesa za njihove članove.

Trajanje reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje

Članak 10.

- (1) Reprezentativnost ili zastupljenost u pregovaračkom odboru traje u razdoblju važenja kolektivnog ugovora.
- (2) Ako se tijekom trajanja reprezentativnosti sindikata ili prava na zastupljenost u pregovaračkom odboru iz stavka 1. ovoga članka žele pokrenuti pregovori o izmjenama, odnosno dopunama sklopljenog kolektivnog ugovora, poslodavac, poslodavci ili udruga poslodavaca može pregovarati s pregovaračkim odborom sindikata čija je reprezentativnost ili zastupljenost u pregovaračkom odboru utvrđena za sklapanje kolektivnog ugovora o čijim se izmjenama, odnosno dopunama želi pregovarati i koji su potpisnici toga kolektivnog ugovora.
- (3) Ako se tijekom trajanja reprezentativnosti sindikata ili prava na zastupljenost u pregovaračkom odboru iz stavka 1. ovoga članka žele pokrenuti pregovori o sklapanju novog kolektivnog ugovora, pregovori mogu započeti nakon utvrđivanja reprezentativnosti sindikata ili prava na zastupljenost u pregovaračkom odboru u skladu s ovim Zakonom.

Postupak novog utvrđivanja reprezentativnosti sindikata za kolektivne pregovore

Članak 11.

- (1) Sindikat koji smatra da je ispunio kriterije reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje ili da je ostvario pravo na zastupljenost u pregovaračkom odboru, nakon završetka prethodnog postupka utvrđivanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje ili zastupljenost u pregovaračkom odboru, može pokrenuti postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje ili za ostvarenje prava na zastupljenost u pregovaračkom odboru.
- (2) Ako je za vrijeme važenja kolektivnog ugovora proveden postupak iz stavka 1. ovoga članka, reprezentativnost sindikata ili zastupljenost u pregovaračkom odboru utvrđena u prethodnom postupku prestaje i utvrđuje se nova na način propisan ovim Zakonom.
- (3) Ako u postupku iz stavka 1. ovoga članka nije utvrđena reprezentativnost svih sindikata koji su prethodno utvrđeni kao reprezentativni ili su sudjelovali u

pregovaračkom odboru ili je utvrđena reprezentativnost jednog ili više drugih sindikata, može se kolektivno pregovarati samo o sklapanju novog kolektivnog ugovora.

(4) U slučaju iz stavka 3. ovoga članka sklapanjem novog kolektivnog ugovora prestaje važiti prethodno sklopljeni kolektivni ugovor.

(5) Ako u postupku iz stavka 1. ovoga članka nije utvrđena reprezentativnost sindikata ili pravo na zastupljenost u pregovaračkom odboru sindikata koji je taj postupak pokrenuo, taj sindikat ne može pokrenuti postupak novog utvrđivanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje u roku od jedne godine od dana izvršnosti rješenja o novom utvrđivanju reprezentativnosti.

Područje i razina za koju se utvrđuje reprezentativnost ili zastupljenost u pregovaračkom odboru

Članak 12.

(1) Reprezentativnost sindikata za kolektivne pregovore određuje se na razini poslodavca ili udruge poslodavaca.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, za kolektivno pregovaranje o sklapanju kolektivnih ugovora koji će se primjenjivati na službenike i namještenike u državnoj i javnim službama, reprezentativnost sindikata za kolektivno pregovaranje ili zastupljenost sindikata u pregovaračkom odboru utvrđuje se za određeno područje, odjeljak, odnosno skupinu u skladu s Nacionalnom klasifikacijom djelatnosti.

(3) Sindikat, odnosno sindikati iz članka 7. stavaka 1. i 2. ovoga Zakona dužni su u obavijesti iz članka 27. stavka 2. ovoga Zakona navesti razinu na kojoj će se kao reprezentativni upisati u evidenciju reprezentativnih sindikata.

(4) Razinu za koju se utvrđuje reprezentativnost sindikata u slučaju iz članka 7. stavka 4. ovoga Zakona dužan je u svom zahtjevu za utvrđivanje reprezentativnosti navesti sindikat koji pokreće postupak.

Pregovarački odbori poslodavca za kolektivne pregovore u državnoj i javnoj službi

Članak 13.

(1) U slučaju pregovaranja o sklapanju kolektivnog ugovora kojim se ugovaraju prava zaposlenih za koja se sredstva za plaće i druga materijalna prava radnika osiguravaju u državnom proračunu, odnosno riznici prema posebnom propisu, sindikati, odnosno reprezentativni sindikati mogu pregovarati o sklapanju kolektivnog ugovora samo s pregovaračkim odborom koji imenuje ili za to ovlasti Vlada Republike Hrvatske.

(2) U slučaju pregovaranja o sklapanju kolektivnog ugovora kojim se ugovaraju prava zaposlenih u javnim ustanovama koje je osnovala Republika Hrvatska, reprezentativni sindikati mogu pregovarati o sklapanju kolektivnog ugovora samo s pregovaračkim odborom koji imenuje ili za to ovlasti čelnik središnjeg tijela državne uprave nadležan za obavljanje poslova upravnog nadzora nad radom te javne ustanove.

(3) U slučaju pregovaranja o sklapanju kolektivnog ugovora kojim se ugovaraju prava zaposlenih za koja se sredstva za plaće i druga materijalna prava radnika osiguravaju

u proračunu jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave prema posebnom propisu, reprezentativni sindikati mogu pregovarati o sklapanju kolektivnog ugovora samo s pregovaračkim odborom koji imenuje ili za to ovlasti tijelo koje je ovlašteno u skladu s posebnim propisom.

Pregovarački odbori sindikata za kolektivne pregovore u državnoj i javnoj službi

Članak 14.

(1) Ako se pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora iz članka 13. stavka 1. ovoga Zakona koji će se primjenjivati na više područja javnih službi prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti, može se kolektivno pregovarati samo s pregovaračkim odborom sindikata čiji broj i sastav utvrđuje Povjerenstvo.

(2) Sastav pregovaračkog odbora sindikata za sklapanje kolektivnog ugovora iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje se tako da svako područje bude zastupljeno s jednim članom, predstavnikom sindikata koji na tom području ima najveći broj radnika članova, a preostali članovi pregovaračkog odbora utvrdit će se razmjerno broju radnika članova ostalih sindikata koji sudjeluju u postupku utvrđivanja pregovaračkog odbora u odnosu na broj ukupno sindikalno organiziranih radnika na području za koje se pregovara.

(3) Ako se pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora koji će se primjenjivati na pojedinom području, odjeljku ili skupini javnih službi prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti ili o kolektivnom ugovoru koji će se primjenjivati na službenike i namještenike u tijelima državne uprave, odnosno državnim tijelima, može se pregovarati samo s pregovaračkim odborom sindikata koji su reprezentativni u skladu s člancima 7. i 8. ovoga Zakona.

(4) Pregovarački odbor sindikata ne može imati više od jedanaest članova.

(5) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako se pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora koji će se primjenjivati na zaposlene u znanstvenim ustanovama, odnosno ustanovama iz sustava visokog obrazovanja, utvrđuje se reprezentativnost sindikata, a ne broj i sastav pregovaračkog odbora.

IV. POSTUPAK UTVRĐIVANJA REPREZENTATIVNOSTI

1. POVJERENSTVO

Nadležnost, imenovanje i uvjeti rada Povjerenstva

Članak 15.

(1) Postupak utvrđivanja reprezentativnosti prema odredbama ovoga Zakona provodi Povjerenstvo.

(2) Povjerenstvo ima pet članova i pet zamjenika članova koje na vrijeme od pet godina imenuje ministar nadležan za rad (u daljnjem tekstu: ministar).

(3) Članovi i zamjenici članova Povjerenstva imenuju se iz reda neovisnih istaknutih stručnjaka, od kojih po dva člana i dva zamjenika na pisani prijedlog udruga sindikata i udruga poslodavaca više razine kojima je reprezentativnost utvrđena na nacionalnoj razini, u roku od trideset dana od dana stupanja na snagu ovoga Zakona, odnosno trideset dana prije isteka mandata iz stavka 2. ovoga članka.

(4) Pri imenovanju članova i provođenju postupka utvrđivanja reprezentativnosti mora se voditi računa o načelu neovisnosti, nepristranosti i objektivnosti.

(5) Povjerenstvo može tužiti i biti tuženo na temelju ovlaštenja, odnosno obveza utvrđenih ovim Zakonom.

(6) Ministarstvo nadležno za rad (u daljnjem tekstu: ministarstvo) osigurava uvjete, administrativnu podršku i potrebna sredstva za rad Povjerenstva.

(7) Ministar pravilnikom propisuje iznos i način isplate naknade za rad Povjerenstva.

Nacin rada Povjerenstva

Članak 16.

(1) Povjerenstvo će na svojoj prvoj sjednici izabrati predsjednika i potpredsjednika te donijeti poslovnik o svom radu i načinu donošenja odluka.

(2) Povjerenstvo može točnost dostavljenih podataka utvrditi uvidom u odgovarajuće registre, evidencije ili izvore službenih podataka, poštujući pritom propise o zaštiti osobnih podataka.

(3) Ako Povjerenstvo tijekom rada posumnja u istinitost dostavljenih podataka ili takvu sumnju iskaže udruga čija se reprezentativnost u tom postupku utvrđuje, Povjerenstvo može od poslodavca ili na drugi prikladan način provjeriti točnost dostavljenih podataka, odnosno od tijela nadležnog za inspekciju rada zatražiti da izvrši tu provjeru.

(4) U slučaju iz stavka 3. ovoga članka tijelo nadležno za inspekciju rada dužno je u roku od petnaest dana od dana podnesenog zahtjeva nadzorom provjeriti točnost podataka i o tome izvijestiti Povjerenstvo.

2. UTVRĐIVANJE REPREZENTATIVNOSTI UDRUGA ZA SUDJELOVANJE U TRIPARTITNIM TIJELIMA NA NACIONALNOJ RAZINI

Pokretanje postupka za utvrđivanje reprezentativnosti

Članak 17.

(1) Udruga poslodavaca više razine, odnosno udruga sindikata više razine koja želi da se utvrdi njezina reprezentativnost za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini, mora najranije šest mjeseci prije isteka roka iz članka 20. stavka 2. ovoga Zakona, Povjerenstvu podnijeti prijedlog za pokretanje postupka za utvrđivanje reprezentativnosti.

(2) Nakon što zaprimi prijedlog iz stavka 1. ovoga članka, Povjerenstvo će u roku od petnaest dana, u »Narodnim novinama« i na mrežnim stranicama ministarstva, objaviti javni poziv svim udrugama poslodavaca više razine i udrugama sindikata više razine da u roku od šezdeset dana od objave javnog poziva dostave zahtjeve za utvrđenje reprezentativnosti, uz upozorenje da se u slučaju neodazivanja tom pozivu njihova reprezentativnost u tom postupku neće utvrđivati.

Zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti

Članak 18.

(1) Zahtjev udruge poslodavaca više razine mora sadržavati:

- 1) popis poslodavaca članova udruge poslodavaca, s naznakom broja radnika iz članka 2. stavka 1. podstavka 2. ovoga Zakona koje ti poslodavci zapošljavaju
- 2) popis udruženih udruga poslodavaca, s naznakom područja u kojima one djeluju utvrđenim prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti
- 3) popis područnih ureda u županijama
- 4) podatke o raspoloživim prostornim i drugim materijalnim uvjetima za rad te podatke o broju zaposlenih radnika u udruzi poslodavaca više razine.

(2) Zahtjev udruge sindikata više razine mora sadržavati:

- 1) popis u udruhu udruženih sindikata, s brojem radnika članova sindikata kojima poslodavac na temelju pisane suglasnosti od plaće usteže članarinu i koji koriste prava na roditeljske i roditeljske potpore u skladu s posebnim propisom, ovjeren od poslodavca, te od sindikata ovjeren broj radnika članova sindikata koji samostalno uplaćuju članarinu
- 2) popis udruženih sindikata, s naznakom područja u kojima oni djeluju utvrđenim prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti
- 3) popis područnih ureda u županijama
- 4) podatke o raspoloživim prostornim i drugim materijalnim uvjetima za rad te podatke o broju zaposlenih radnika u udruzi sindikata više razine.

(3) Ako zahtjev iz stavaka 1. i 2. ovoga članka podnose udruge više razine kojima je u prethodnom postupku utvrđivanja reprezentativnosti bila utvrđena reprezentativnost za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini, a u međuvremenu su se u udruhu više razine udružile nove udruge, uz zahtjev moraju biti priložene odluke tijela nadležnih za donošenje odluke o udruživanju u udruhu više razine.

(4) Ako zahtjev iz stavaka 1. i 2. ovoga članka podnose udruge više razine za koje se prethodno nije utvrđivala reprezentativnost za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini, uz zahtjev moraju biti priložene odluke tijela nadležnih za donošenje odluke o udruživanju u udruhu više razine.

(5) Podaci u podnesenom zahtjevu moraju biti iskazani sa stanjem posljednjeg dana u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem je objavljen javni poziv.

(6) Na zahtjev sindikalnog povjerenika ili sindikalnog predstavnika, poslodavac je dužan u roku od osam dana od dana podnesenog zahtjeva, sindikatu dostaviti broj

radnika članova sindikata iz članka 3. stavka 2. ovoga Zakona, osim za radnike članove sindikata koji samostalno uplaćuju sindikalnu članarinu.

(7) Podatke iz stavka 6. ovoga članka moraju supotpisati ovlaštena osoba poslodavca te povjerenici, odnosno predstavnici svih sindikata koji imaju članove zaposlene kod toga poslodavca i koji sudjeluju u postupku utvrđivanja reprezentativnosti.

(8) Ako poslodavac ne dostavi podatke ili ih ne dostavi u roku iz stavka 6. ovoga članka, na pisani zahtjev sindikalnog povjerenika ili sindikalnog predstavnika inspektor rada će u provedbi inspeksijskog nadzora, u roku od tri dana od dana podnošenja zahtjeva, usmenim rješenjem u zapisniku poslodavcu naložiti da u daljnjem roku od tri dana dostavi zatraženi podatak.

(9) Žalba izjavljena protiv rješenja iz stavka 8. ovoga članka ne odgađa izvršenje rješenja.

Rad Povjerenstva

Članak 19.

(1) Nakon što zaprimi zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti iz članka 18. stavaka 1. i 2. ovoga Zakona, Povjerenstvo će najkasnije u roku od osam dana utvrditi sadrži li podneseni zahtjev sve propisane podatke.

(2) Ako podneseni zahtjev ne sadrži sve propisane podatke, Povjerenstvo će pozvati podnositelja zahtjeva da ga dopuni u roku od petnaest dana, uz upozorenje da se u slučaju neudovoljavanja tom pozivu njegova reprezentativnost u tom postupku neće utvrđivati.

(3) Ako podnositelj zahtjeva svoj zahtjev ne dopuni u roku iz stavka 2. ovoga članka, Povjerenstvo će, u daljnjem roku od osam dana, rješenjem odbaciti zahtjev kao nepotpun.

(4) Ako Povjerenstvo na temelju podnesenog ili dopunjenog zahtjeva utvrdi da podnositelj zahtjeva ne ispunjava kriterije iz članka 2., odnosno članka 3. ovoga Zakona, donijet će u roku od petnaest dana rješenje o odbijanju zahtjeva za utvrđivanje reprezentativnosti.

(5) Protiv rješenja iz stavka 4. ovoga članka žalba nije dopuštena, ali svaka udruga koja je sudjelovala u postupku utvrđivanja reprezentativnosti može pokrenuti upravni spor pred nadležnim upravnim sudom.

(6) U slučaju iz stavka 5. ovoga članka nadležni upravni sud donijet će odluku u roku od trideset dana od dana podnošenja tužbe.

Rješenje o utvrđivanju reprezentativnosti

Članak 20.

(1) U slučaju utvrđivanja reprezentativnosti na nacionalnoj razini Povjerenstvo će najkasnije u roku od devedeset dana od dana objave javnog poziva, a na temelju utvrđenih podataka, rješenjem utvrditi popis reprezentativnih udruga za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini.

- (2) Reprezentativnost utvrđena rješenjem iz stavka 1. ovoga članka traje pet godina od dana njegove izvršnosti.
- (3) Izvršno rješenje iz stavka 1. ovoga članka objavljuje se u »Narodnim novinama«.
- (4) Protiv rješenja iz stavka 1. ovoga članka žalba nije dopuštena, ali svaka udruga koja je sudjelovala u postupku utvrđivanja reprezentativnosti može pokrenuti upravni spor pred nadležnim upravnim sudom.
- (5) U slučaju iz stavka 4. ovoga članka nadležni upravni sud donijet će odluku u roku od trideset dana od dana podnošenja tužbe.

Postupak novog utvrđivanja, odnosno preispitivanja utvrđene reprezentativnosti

Članak 21.

- (1) Svaka udruga poslodavaca, odnosno udruga sindikata više razine može najranije šest mjeseci prije isteka roka iz članka 20. stavka 2. ovoga Zakona zatražiti novo utvrđivanje reprezentativnosti udruga za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini.
- (2) Postupak preispitivanja utvrđene reprezentativnosti može, i prije roka iz stavka 1. ovoga članka, pokrenuti udruga poslodavaca, odnosno udruga sindikata više razine koja je zastupljena u Gospodarsko-socijalnom vijeću ako učini vjerojatnim da neka od udruga zastupljenih u Gospodarsko-socijalnom vijeću više ne ispunjava neki od uvjeta iz članka 2., odnosno članka 3. ovoga Zakona.
- (3) U zahtjevu za preispitivanje utvrđene reprezentativnosti iz stavka 2. ovoga članka tvrdnja da neka od udruga koja je zastupljena u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini više ne ispunjava uvjete iz članka 2., odnosno članka 3. ovoga Zakona mora biti obrazložena.
- (4) Zahtjev iz stavka 2. ovoga članka podnosi se Povjerenstvu koje je dužno u roku od petnaest dana o tome obavijestiti udrugu više razine čija se reprezentativnost preispituje i zatražiti podatke o ispunjavanju osporenog uvjeta te odrediti primjeren rok za dostavu tih podataka.
- (5) U postupku iz stavka 2. ovoga članka preispitivanje utvrđene reprezentativnosti provest će se samo za udrugu više razine čija se reprezentativnost u odnosu na određeni uvjet preispituje.
- (6) Nakon isteka roka iz stavka 4. ovoga članka Povjerenstvo će donijeti rješenje u roku od petnaest dana koje se nakon njegove izvršnosti objavljuje u »Narodnim novinama«.

3. UTVRĐIVANJE REPREZENTATIVNOSTI SINDIKATA ZA KOLEKTIVNO PREGOVARANJE

Zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti i sastava pregovaračkog odbora sindikata za kolektivno pregovaranje

Članak 22.

- (1) Postupak utvrđivanja reprezentativnosti iz članka 7. stavka 4. ovoga Zakona pokreće

sindikata podnošenjem zahtjeva Povjerenstvu, s navođenjem podatka o ukupnom broju članova sindikata podnositelja zahtjeva na razini na kojoj se utvrđuje reprezentativnost.

(2) Postupak utvrđivanja sastava pregovaračkog odbora sindikata iz članka 14. stavka 1. ovoga Zakona pokreće se podnošenjem zahtjeva sindikata Povjerenstvu, uz navođenje podatka o ukupnom broju članova sindikata podnositelja zahtjeva.

(3) Na podatak o ukupnom broju članova sindikata iz stavaka 1. i 2. ovoga članka na odgovarajući se način primjenjuje odredba članka 3. stavka 2. i članka 18. stavaka 5., 6., 7., 8. i 9. ovoga Zakona.

Rad povjerenstva

Članak 23.

(1) Nakon što zaprimi zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti, odnosno zahtjev za utvrđivanje broja i sastava pregovaračkog odbora iz članka 22. ovoga Zakona, Povjerenstvo će najkasnije u roku od osam dana utvrditi sadrži li podneseni zahtjev sve propisane podatke.

(2) Ako podneseni zahtjev ne sadrži sve propisane podatke, Povjerenstvo će pozvati podnositelja zahtjeva da ga dopuni u roku od osam dana, uz upozorenje da će u slučaju neudovoljavanja tom pozivu njegov zahtjev biti odbačen.

(3) Ako podnositelj zahtjeva svoj zahtjev ne dopuni u roku iz stavka 2. ovoga članka, Povjerenstvo će u daljnjem roku od osam dana rješenjem odbaciti zahtjev kao nepotpun.

(4) Ako Povjerenstvo utvrdi da je zahtjev potpun, u roku od petnaest dana će javnim pozivom objavljenim na mrežnim stranicama ministarstva, pozvati sindikate koji djeluju na razini, odnosno području za koje se utvrđuje reprezentativnost, odnosno broj i sastav pregovaračkog odbora, da u roku od trideset dana od objave poziva, dostave podatke iz članka 22. ovoga Zakona, uz upozorenje da se u slučaju neodazivanja tom pozivu njihova reprezentativnost, odnosno zastupljenost u pregovaračkom odboru neće utvrđivati.

(5) Ukupan broj sindikalno organiziranih radnika je zbroj radnika članova svih sindikata koji sudjeluju u postupku utvrđivanja reprezentativnosti, odnosno utvrđivanju broja i sastava pregovaračkog odbora.

Rješenje o utvrđivanju reprezentativnosti sindikata ili zastupljenosti u pregovaračkom odboru

Članak 24.

(1) U slučaju podnošenja zahtjeva za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje ili zahtjeva za određivanje broja i sastava pregovaračkog odbora, Povjerenstvo će u roku od petnaest dana od dana isteka roka za dostavu podataka iz članka 23. stavka 4. ovoga Zakona, na temelju utvrđenih podataka, rješenjem utvrditi reprezentativnost sindikata, odnosno broj i sastav pregovaračkog odbora za kolektivno pregovaranje te ga dostaviti svim sindikatima koji su sudjelovali u postupku utvrđivanja reprezentativnosti.

(2) Protiv rješenja iz stavka 1. ovoga članka žalba nije dopuštena, ali svaka udruga koja je sudjelovala u postupku utvrđivanja reprezentativnosti, odnosno postupku određivanja broja i sastava pregovaračkog odbora može protiv tog rješenja pokrenuti upravni spor pred nadležnim upravnim sudom.

(3) U slučaju iz stavka 2. ovoga članka nadležni upravni sud donijet će odluku u roku od trideset dana od dana podnošenja tužbe.

(4) Ako se odlukom upravnog suda poništi ili izmijeni rješenje iz stavka 1. ovoga članka na temelju kojeg je već sklopljen kolektivni ugovor, taj ugovor prestaje važiti danom pravomoćnosti sudske odluke.

Stranke kolektivnog ugovora

Članak 25.

(1) Stranke kolektivnog ugovora mogu biti, na strani poslodavca, jedan ili više poslodavaca ili njihove udruge, a na strani sindikata, jedan ili više sindikata koji su reprezentativni u skladu s ovim Zakonom.

(2) Stranke kolektivnog ugovora iz članka 14. stavka 1. ovoga Zakona mogu biti, na strani poslodavca, Vlada Republike Hrvatske, a na strani sindikata, sindikati koji su zastupljeni u pregovaračkom odboru.

(3) Stranke kolektivnog ugovora iz članka 14. stavaka 3. i 5. ovoga Zakona mogu biti, na strani poslodavca, Vlada Republike Hrvatske, a na strani sindikata, jedan ili više sindikata koji su reprezentativni u skladu s ovim Zakonom.

(4) Stranke kolektivnog ugovora koji bi se primjenjivao na radnike zaposlene kod poslodavaca udruženih u udruhu poslodavaca više razine mogu biti na strani poslodavca, udruga poslodavaca više razine, a na strani sindikata, jedna ili više udruge sindikata više razine kojima je utvrđena reprezentativnost za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini.

Važenje kolektivnog ugovora

Članak 26.

(1) Kolektivni ugovor koji su sklopile stranke iz članka 25. stavaka 1. i 3. ovoga Zakona bit će važeći samo ako reprezentativni sindikati potpisnici u svom članstvu imaju više od pedeset posto radnika članova od ukupno sindikalno organiziranih radnika kod reprezentativnih sindikata.

(2) Kolektivni ugovor koji su sklopile stranke iz članka 25. stavka 2. ovoga Zakona, a koji će se primjenjivati na više područja javnih službi prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti bit će važeći ako ga potpiše najmanje po jedan sindikat iz najmanje tri različita područja prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti za koja se pregovaralo i koji u svom članstvu imaju više od pedeset posto radnika članova od ukupno sindikalno organiziranih radnika sindikata zastupljenih u pregovaračkom odboru.

(3) Broj članova sindikata potpisnika utvrđuje se prema podacima iskazanim u sporazumu iz članka 7. stavka 3. ovoga Zakona ili prema rješenju Povjerenstva.

Evidencija o reprezentativnim sindikatima

Članak 27.

- (1) Ministarstvo vodi posebnu evidenciju reprezentativnih udruga sindikata i poslodavaca više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini te reprezentativnih sindikata za kolektivno pregovaranje.
- (2) Reprezentativni sindikati dužni su pisano obavijestiti ministarstvo o činjenicama iz članka 7. stavaka 1. i 2. ovoga Zakona radi upisa u evidenciju iz stavka 1. ovoga članka.
- (3) Na temelju pisane obavijesti sindikata iz stavka 2. ovoga članka te izvršnog rješenja Povjerenstva iz članka 20. stavka 1. ovoga Zakona i članka 24. stavka 1. ovoga Zakona ministarstvo će izvršiti upis reprezentativnog sindikata, odnosno udruge više razine u evidenciju iz stavka 1. ovoga članka.
- (4) Ministar pravilnikom propisuje obveznike, postupak, sadržaj i rokove dostave obavijesti iz stavka 2. ovoga članka.

V. NADZOR

1. UPRAVNI NADZOR

Članak 28.

Upravni nadzor nad primjenom ovoga Zakona obavlja središnje tijelo državne uprave nadležno za rad.

2. INSPEKCIJSKI NADZOR

Članak 29.

Inspekcijski nadzor nad provedbom ovoga Zakona obavlja središnje tijelo državne uprave nadležno za inspekciju rada.

VI. PREKRŠAJNE ODREDBE

Članak 30.

(1) Novčanom kaznom u iznosu od 20.000,00 do 50.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj pravna osoba:

- 1) ako u propisanom roku sindikalnom povjereniku, odnosno sindikalnom predstavniku ne dostavi popis članova sindikata koji su zaposleni kod poslodavca i kojima se na temelju pisane suglasnosti usteže sindikalna članarina (članak 18. stavak 6.)
- 2) ako na zahtjev Povjerenstva iz članka 21. stavka 4. ovoga Zakona ne dostavi podatke o ispunjavanju osporenog uvjeta

- 3) ako ne dostavi obavijest iz članka 27. stavka 2. ovoga Zakona u roku ili u sadržaju propisanom pravilnikom iz članka 27. stavka 4. ovoga Zakona.
- (2) Novčanom kaznom u iznosu od 4000,00 do 6000,00 kuna kaznit će se za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

VII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 31.

- (1) Kolektivni ugovor koji je na snazi, a čiji su potpisnici sindikati kojima nije utvrđena reprezentativnost prema odredbama Zakona o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnost za kolektivno pregovaranje (»Narodne novine«, br. 82/12. i 88/12.) mogu se otkazati bez provedbe prethodno ugovorenog postupka za njihovo otkazivanje ako u roku od petnaest dana od dana poziva poslodavca za pokretanje pregovora o sklapanju novog kolektivnog ugovora sindikati ne pokrenu postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata u skladu s ovim Zakonom.
- (2) Udruge poslodavaca više razine i udruge sindikata više razine kojima je reprezentativnost za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini utvrđena temeljem Zakona o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnost za kolektivno pregovaranje (»Narodne novine«, br. 82/12. i 88/12.) zadržavaju svoju reprezentativnost za razdoblje propisano tim Zakonom.
- (3) Sindikati kojima je do dana stupanja na snagu ovoga Zakona utvrđena reprezentativnost za kolektivno pregovaranje na način i u postupku propisanom Zakonom o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnost za kolektivno pregovaranje (»Narodne novine«, br. 82/12. i 88/12.) zadržavaju svoju reprezentativnost.
- (4) Povjerenstvo koje je imenovano temeljem Zakona o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnost za kolektivno pregovaranje (»Narodne novine«, br. 82/12. i 88/12.) nastavlja sa svojim radom do imenovanja novog Povjerenstva.
- (5) Postupci započeti do dana stupanja na snagu ovoga Zakona dovršit će se po odredbama Zakona o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnost za kolektivno pregovaranje (»Narodne novine«, br. 82/12. i 88 /12.).
- (6) Ministar će u roku od trideset dana od dana stupanja na snagu ovoga Zakona donijeti pravilnike iz članka 15. stavka 7. i članka 27. stavka 4. ovoga Zakona.
- (7) Do donošenja pravilnika iz stavka 6. ovoga članka primjenjivat će se Pravilnik o iznosu i načinu isplate naknade za rad Povjerenstva za utvrđivanje reprezentativnosti (»Narodne novine«, br. 92/12.) i Pravilnik o načinu dostave obavijesti za upis u evidenciju reprezentativnih sindikata (»Narodne novine«, br. 93/12.).

Članak 32.

Danom stupanja na snagu ovoga Zakona prestaje važiti Zakon o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnost za kolektivno pregovaranje («Narodne novine», br. 82/12. i 88/12.).

Članak 33.

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

Klasa: 022-03/14-01/08

Zagreb, 15. srpnja 2014.

HRVATSKI SABOR
Predsjednik Hrvatskoga sabora

Josip Leko, v. r.

SADRŽAJ

ZAKON O RADU

I.	OPĆE ODREDBE	1
II.	INDIVIDUALNI RADNI ODNOSI	6
	1. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA	6
	2. PRAVILNICI O RADU	13
	3. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI	14
	4. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA	15
	5. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD	17
	6. PRIVREMENO ZAPOSŁJAVANJE	19
	7. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD	24
	8. RADNO VRIJEME	25
	9. ODMORI I DOPUSTI	32
	10. MOGUĆNOST DRUKČIJEG UREĐENJA RADNOG VREMENA, NOĆNOG RADA I ODMORA	37
	11. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE	39
	12. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA	41
	13. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM	42
	14. NAKNADA ŠTETE	44
	15. PRESTANAK UGOVORA O RADU	45
	16. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA	52
III.	SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU	56
	1. RADNIČKO VIJEĆE	56
	2. SKUPOVI RADNIKA	66
	3. PREDSTAVNIK RADNIKA U ORGANU POSLODAVCA	66
IV.	KOLEKTIVNI RADNI ODNOSI	67
	1. UDRUGE RADNIKA I POSLODAVACA	67
	2. UTEMELJENJE I REGISTRACIJA UDRUGA	68
	3. IMOVINA UDRUGA	71
	4. DJELOVANJE UDRUGA	71
	5. PRESTANAK DJELOVANJA UDRUGE	73
	6. KOLEKTIVNI UGOVORI	74
	7. ŠTRAJK I RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA	78
	8. GOSPODARSKO-SOCIJALNO VIJEĆE	83
V.	NADZOR NAD PRIMJENOM PROPISA O RADU	84
VI.	POSEBNE ODREDBE	85
VII.	UPRAVNE MJERE	86
VIII.	PREKRŠAJNE ODREDBE	89
IX.	PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	97

SADRŽAJ

ZAKON O ZAŠTITI NA RADU

I.	OPĆE ODREDBE	100
II.	NACIONALNA POLITIKA I AKTIVNOSTI	103
III.	PRAVILA ZAŠTITE NA RADU I OPĆA NAČELA PREVENCIJE	105
IV.	OBVEZE POSLODAVCA U PROVOĐENJU ZAŠTITE NA RADU	108
	1. ORGANIZIRANJE I PROVEDBA ZAŠTITE NA RADU	108
	2. ODGOVORNOST ZA ŠTETU NA RADU I U VEZI S RADOM	113
	3. OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD NA SIGURAN NAČIN	113
	4. OBAVJEŠĆIVANJE I SAVJETOVANJE	115
	5. POSLOVI S POSEBNIM UVJETIMA RADA	118
	6. POSEBNO OSJETLJIVE SKUPINE RADNIKA	118
	7. SREDSTVA RADA, OSOBNA ZAŠTITNA OPREMA I MJESTA RADA	120
	8. TEHNOLOGIJA RADA I RADNI POSTUPCI	122
	9. RADNI OKOLIŠ	122
	10. STRES NA RADU ILI U VEZI S RADOM	125
	11. SIGURNOSNI ZNAKOVI, PISANE OBAVIJESTI I UPUTE	126
	12. STRANI RADNICI	126
	13. ZAŠTITA OD POŽARA I EKSPLOZIJE, NEPOSREDNOG I ZNAČAJNOG RIZIKA, EVAKUACIJA I SPAŠAVANJE	127
	14. PRUŽANJE PRVE POMOĆI	128
	15. ZAŠTITA NEPUŠAČA, ZABRANA PIJENJA ALKOHOLA I UZIMANJA DRUGIH SREDSTAVA OVISNOSTI	128
	16. EVIDENCIJE, ISPRAVE I OBAVIJESTI	130
	17. ZDRAVSTVENA ZAŠTITA NA RADU	130
	18. OBVEZE PREMA TIJELIMA NADZORA	132
V.	OBVEZE I PRAVA RADNIKA	132
VI.	POVJERENIK RADNIKA ZA ZAŠTITU NA RADU	134
VII.	DJELATNOSTI U VEZI SA ZAŠTITOM NA RADU	135
	1. PROJEKTIRANJE I IZVOĐENJE RADOVA	135
	2. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE IZ ZAŠTITE NA RADU	138
	3. MEDICINA RADA	139
	4. OSOBE OVLAŠTENE ZA ZAŠTITU NA RADU	139
	5. ZAVOD ZA UNAPREĐIVANJE ZAŠTITE NA RADU	140
VIII.	NADZOR	143
	1. UPRAVNI NADZOR	143
	2. INSPEKCIJSKI NADZOR	143
IX.	PREKRŠAJNE ODREDBE	145
X.	PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	147

SADRŽAJ

ZAKON O REPREZENTATIVNOSTI UDRUGA POSLODAVACA I SINDIKATA

I.	OPĆE ODREDBE	154
II.	KRITERIJI ZA SUDJELOVANJE U TRIPARTITNIM TIJELIMA	154
III.	REPREZENTATIVNOST SINDIKATA ZA KOLEKTIVNO PREGOVARANJE I ZASTUPLJENOST U PREGOVARAČKOM ODBORU	157
IV.	POSTUPAK UTVRĐIVANJA REPREZENTATIVNOSTI	160
	1. POVJERENSTVO	160
	2. UTVRĐIVANJE REPREZENTATIVNOSTI UDRUGA ZA SUDJELOVANJE U TRIPARTITNIM TIJELIMA NA NACIONALNOJ RAZINI	161
	3. UTVRĐIVANJE REPREZENTATIVNOSTI SINDIKATA ZA KOLEKTIVNO PREGOVARANJE	164
V.	NADZOR	167
	1. UPRAVNI NADZOR	167
	2. INSPEKCIJSKI NADZOR	167
VI.	PREKRŠAJNE ODREDBE	167
VII.	PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	168