



HRVATSKI SABOR

KLASA: 022-02/22-01/151

URBROJ: 65-22-08

Zagreb, 1. prosinca 2022.

**ZASTUPNICAMA I ZASTUPNICIMA
HRVATSKOGA SABORA**

**PREDSJEDNICAMA I PREDSJEDNICIMA
RADNIH TIJELA**

Na temelju članaka 178. i 192. Poslovnika Hrvatskoga sabora u prilogu upućujem ***Konačni prijedlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu***, koji je predsjedniku Hrvatskoga sabora podnijela Vlada Republike Hrvatske, aktom od 1. prosinca 2022. godine.

Ovim zakonskim prijedlogom usklađuje se zakonodavstvo Republike Hrvatske sa zakonodavstvom Europske unije, te se u prilogu dostavlja i Izjava o njenoj usklađenosti s pravnom stečevinom Europske unije.

Za svoje predstavnike, koji će u njezino ime sudjelovati u radu Hrvatskoga sabora i njegovih radnih tijela, Vlada je odredila ministra rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike Marina Piletića i državnog tajnika Ivana Vidiša.


PREDSJEDNIK
Gordan Jandroković



VLADA REPUBLIKE HRVATSKE

KLASA: 022-03/22-01/97
URBROJ: 50301-05/20-22-10

Zagreb, 1. prosinca 2022.

PREDSJEDNIKU HRVATSKOGA SABORA

PREDMET: Konačni prijedlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu

Na temelju članka 85. Ustava Republike Hrvatske („Narodne novine“, br. 85/10. – pročišćeni tekst i 5/14. – Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske) i članka 172. u vezi s člankom 190. Poslovnika Hrvatskoga sabora („Narodne novine“, br. 81/13., 113/16., 69/17., 29/18., 53/20., 119/20. – Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske i 123/20.), Vlada Republike Hrvatske podnosi Konačni prijedlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu.

Ovim zakonskim prijedlogom usklađuje se zakonodavstvo Republike Hrvatske sa zakonodavstvom Europske unije, te se u prilogu dostavlja i Izjava o njegovoj usklađenosti s pravnom stečevinom Europske unije.

Za svoje predstavnike, koji će u njezino ime sudjelovati u radu Hrvatskoga sabora i njegovih radnih tijela, Vlada je odredila ministra rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike Marina Piletića i državnog tajnika Ivana Vidiša.

 **PREDSJEDNIK**
mr. sc.  Andrej Plenković

**KONAČNI PRIJEDLOG ZAKONA
O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU**

KONAČNI PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU

Članak 1.

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

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

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

– Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL L 188, 12.7.2019.).

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

Članak 2.

Članak 12. mijenja se i glasi:

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

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

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

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

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

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

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

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika

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

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

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

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

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

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

Članak 3.

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

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

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

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

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

Članak 4.

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

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

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

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

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

Članak 5.

Članak 15. mijenja se i glasi:

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

1. strankama i njihovom osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
5. tome da li se ugovor sklapa na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova
8. bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka temeljem radnog odnosa na koja radnik ima pravo
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima
10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme-
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. ovoga Zakona, ako ono postoji
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

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

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

Članak 6.

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

Članak 16. mijenja se i glasi:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. uvjetima i vremenu za koje će poslodavac obračunavati i uplaćivati doprinos za produženo mirovinsko osiguranje
2. roku u kojem je poslodavac dužan radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova u idućoj sezoni
3. roku u kojem je radnik dužan izjasniti se o ponudi iz točke 2. ovoga stavka, a koji ne može biti kraći od osam dana
4. podmirivanju troškova smještaja, ako oni postoje.

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

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

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

Članak 7.

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

Članak 17. mijenja se i glasi:

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

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

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

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

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

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

Članak 8.

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

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

Članak 17.a

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

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

2. načinu evidentiranja radnog vremena

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Članak 17.b

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

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

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

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

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

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

Obveze i prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada

Članak 17.c

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

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

1. zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta
 2. trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života
 3. pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu.
- (3) Radnik koji je s poslodavcem ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja iz stavka 2. ovoga članka, može zatražiti od poslodavca da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu, poslove ponovno obavlja u prostoru poslodavca.
- (4) U slučaju iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, poslodavac je dužan zahtjev radnika razmotriti, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, te je u slučaju odbijanja ili njegovog usvajanja s odgovodnim početkom primjene, dužan radniku u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor.
- (5) Ako poslodavac prihvati zahtjev iz stavka 3. ovoga članka, poslodavac i radnik će ugovoriti rad u prostoru poslodavca.“.

Članak 9.

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

Članak 18. mijenja se i glasi:

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

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

1. državi u koju se upućuje i trajanju rada u inozemstvu
2. rasporedu radnog vremena
3. neradnim danima i blagdanima u kojima radnik ima pravo ne raditi uz naknadu plaće
4. novčanoj jedinici u kojoj će se isplaćivati plaća
5. drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu
6. poveznici na jedinstvenu nacionalnu mrežnu stranicu o upućivanju radnika u državu članicu Europske unije u koju se radnik upućuje
7. pravu i uvjetima vraćanja iz inozemstva.

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

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

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

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

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

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

Članak 10.

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

„Dodatan rad radnika

Članak 18.a

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

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

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

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

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

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

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

Ugovor o dodatnom radu

Članak 18.b

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Uvjeti rada radnika koji rade u dodatnom radu

Članak 18.c

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

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

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

Članak 11.

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

„Posebna zaštita djeteta i maloljetnika

Članak 19.a

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

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

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

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

(5) Dijete i maloljetnik koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje smije, samo uz prethodno odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi, uz naplatu sudjelovati u aktivnostima

snimanja filmova, oglašavanja, pripremanja i izvođenja umjetničkih, scenskih ili sličnih kulturnih djela te sportskih natjecanja, na način i u opsegu koji ne ugrožava njegovo zdravlje, sigurnost, čudoređe, školovanje ili razvoj.

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

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

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

Dužnosti poslodavca radi posebne zaštite djeteta i maloljetnika

Članak 19.b

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

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

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

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

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

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

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

Članak 12.

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

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

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

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

Članak 13.

Članak 32. mijenja se i glasi:

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

Članak 14.

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

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

Članak 15.

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

„(1) Radnik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudne radnice, dopust radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili

kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim potporama, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.“.

Članak 16.

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

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

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

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

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

Članak 17.

Članak 46. mijenja se i glasi:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Članak 18.

Članak 48. mijenja se i glasi:

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

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga, dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

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

Članak 19.

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

Članak 49. mijenja se i glasi:

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

1. nazivu, sjedištu i osobnom identifikacijskom broju korisnika
2. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada, ili kratak popis ili opis poslova za čije će se obavljanje radnik ustupati

3. trajanju ustupanja.

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

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

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

Članak 20.

Članak 53. mijenja se i glasi:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Članak 21.

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

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

Članak 22.

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

„Raspored radnog vremena

Članak 60.a

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

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

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

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

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

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

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

(8) Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste propisane odredbama ovoga Zakona, radnik i poslodavac moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijekoj potrebi, odnosno

kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti ili kada je kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ugovoreno drukčije.“.

Članak 23.

U članku 61. stavak 3. briše se.

Članak 24.

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

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

Stavak 3. briše se.

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

Članak 25.

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

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

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

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

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

Članak 26.

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

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

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

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

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

Članak 27.

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

Članak 66. mijenja se i glasi:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Članak 28.

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

Članak 68. mijenja se i glasi:

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

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

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

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

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

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

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

Članak 29.

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

„Ograničenja radi posebne zaštite djeteta i maloljetnika

Članak 68.a

- (1) U okviru učenja temeljenog na radu u skladu s propisom o strukovnom obrazovanju, dijete s navršenih 14 godina koje više ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje ne smije obavljati poslove duže od osam sati dnevno i 40 sati tjedno neovisno o tome obavlja li rad kod jednog ili više poslodavaca.
- (2) U okviru obavljanja povremenog rada redovitog učenika u skladu s propisom o obavljanju djelatnosti u svezi sa zapošljavanjem, dijete s navršenih 14 godina koje više ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje ne smije obavljati poslove duže od sedam sati dnevno i 35 sati tjedno, za poslove koji u razdoblju kada nema nastave traju duže od tjedan dana.
- (3) Ograničenje trajanja rada iz stavka 2. ovoga članka, povećava se na osam sati dnevno i 40 sati tjedno u slučaju rada maloljetnika, neovisno o tome obavlja li rad kod jednog ili više poslodavaca.
- (4) Osoba iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ima pravo na dnevni odmor od najmanje 14 sati neprekidno tijekom vremenskog razdoblja od 24 sata.
- (5) Pravo na stanku i tjedni odmor propisano za maloljetnika člancima 73. i 75. ovoga Zakona, na odgovarajući se način primjenjuje i na dijete.
- (6) Zabrana i ograničenja noćnog rada propisana za maloljetnika člancima 69. i 70. ovoga Zakona, na odgovarajući se način primjenjuje i na dijete.“.

Članak 30.

Članak 86. mijenja se i glasi:

- „(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe (sklapanje braka, rođenje djeteta, teža bolest ili smrt člana uže obitelji i sl.).
- (2) Radnik ima pravo na dopust iz stavka 1. ovoga članka u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje, ako to nije drukčije uređeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
- (3) Članom uže obitelji u smislu ovoga Zakona smatraju se supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.
- (4) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.

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

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

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

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

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

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

Članak 31.

Članak 87. mijenja se i glasi:

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

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

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

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

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

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

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

Članak 32.

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

„Odsutnost s posla

Članak 87.a

- (1) Radnik ima, tijekom jednog radnog dana pravo na odsutnost s posla, jednom u kalendarskoj godini, kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga nastalog bolešću ili nesrećom, prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.
- (2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.
- (3) Duže trajanje odsutnosti iz stavka 1. ovoga članka, kao i naknada plaće za to vrijeme, može se utvrditi kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.“.

Članak 33.

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

- „(1) Na pomorce, stručne i druge radnike na pomorskim objektima uključujući i pomorske objekte s obilježjima javnog broda u smislu propisa o pomorstvu te na radnike na pomorskim ribarskim plovilima u smislu propisa o morskom ribarstvu, ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o radnom vremenu, stanci te o dnevnom i tjednom odmoru.
- (2) Ministar, uz prethodnu suglasnost ministra nadležnog za ribarstvo, donosi pravilnik o radnom vremenu, odmorima i dopustima radnika na pomorskim ribarskim plovilima.“.

Članak 34.

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

Članak 90. mijenja se i glasi:

- „(1) Plaća, u smislu ovoga Zakona, je primitak radnika, koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.
- (2) Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću iz stavka 1. ovoga članka, koju radnik ostvaruje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
- (3) Plaća iz stavka 1. ovoga članka može se sastojati od:

1. osnovne odnosno ugovorene plaće

2. dodataka

3. ostalih primitaka.

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

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

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

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

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

Članak 35.

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

„Primici radnika temeljem radnog odnosa

Članak 90.a

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

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

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

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

Način određivanja plaće

Članak 90.b

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

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

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

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

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

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

Članak 36.

Članak 91. mijenja se i glasi:

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

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

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

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

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

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

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

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

Članak 37.

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

Članak 92. mijenja se i glasi:

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

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

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

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

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

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

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

Članak 38.

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

Članak 93. mijenja se i glasi:

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

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

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

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

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

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

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

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

Članak 39.

Članak 94. mijenja se i glasi:

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

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

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

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

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

Članak 40.

Članak 95. mijenja se i glasi:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Članak 41.

Članak 112. mijenja se i glasi:

„(1) Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. smrću poslodavca fizičke osobe
3. smrću poslodavca obrtnika, ako u skladu s posebnim propisom nije došlo do prijenosa obrta
4. prestankom obrta po sili zakona u skladu s posebnim propisom
5. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
6. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore

7. sporazumom radnika i poslodavca

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

9. otkazom

10. odlukom nadležnog suda.

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

Članak 42.

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

Članak 43.

Članak 121. mijenja se i glasi:

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

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

(3) Otkazni rok ne teče za vrijeme:

1. trudnoće

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

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

4. vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

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

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

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

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

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

Članak 44.

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

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

Članak 45.

Članak 126. mijenja se i glasi:

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

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

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

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

Članak 46.

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

Članak 47.

Članak 132. mijenja se i glasi:

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

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

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

Članak 48.

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

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

Članak 49.

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

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

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

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

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

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

Članak 50.

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

„(5) U slučaju spora o stavljanju u nepovoljniji položaj radnika koji je podnio zahtjev za ostvarivanje roditeljskih i roditeljskih prava u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim

potporama ili prava vezana za pružanje osobne skrbi temeljem ovoga Zakona, a što je dovelo do povrede nekog od prava radnika iz radnog odnosa, ako radnik učini vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj iz tih razloga, teret dokazivanja prelazi na poslodavca, koji mora dokazati da radnika nije stavio u nepovoljniji položaj iz tih razloga odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnog odnosa.

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

Članak 51.

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

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

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

Članak 52.

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

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

Članak 53.

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

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

Članak 54.

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

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

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

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

Članak 55.

Članak 201. mijenja se i glasi:

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

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

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

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

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

Članak 56.

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

„GLAVA IV.a

RAD PUTEM DIGITALNIH RADNIH PLATFORMI

1. OBILJEŽJA RADA PUTEM DIGITALNIH RADNIH PLATFORMI

Uređenje rada putem digitalne radne platforme

Članak 221.a

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

Rad koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme

Članak 221.b

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

Digitalna radna platforma

Članak 221.c

- (1) Digitalna radna platforma je, u smislu ovoga Zakona, fizička ili pravna osoba, koja pruža usluge koje se na zahtjev primatelja usluge pružaju korištenjem digitalne tehnologije, a u okviru organizacije rada u kojem fizičke osobe posao obavljaju na daljinu pomoću elektroničkog sredstva (internetska stranica, mobilna aplikacija i sl.) ili izravno na određenoj lokaciji.
- (2) Agregator je, u smislu ovoga Zakona, fizička ili pravna osoba koja obavlja djelatnost zastupanja ili posredovanja za jednu ili više digitalnih radnih platformi iz stavka 1. ovoga članka.
- (3) Odredbe ovoga Zakona primjenjuju se na digitalne radne platforme iz stavka 1. ovoga članka i na agregatore iz stavka 2. ovoga članka, koje na taj način organiziraju rad koji se obavlja na području Europske unije, neovisno o mjestu njihovog poslovnog nastana i prava koje se inače primjenjuje.
- (4) Digitalna radna platforma iz stavka 1. ovoga članka i agregator iz stavka 2. ovoga članka, dužni su pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, upisati se u evidenciju ministarstva.
- (5) Digitalna radna platforma iz stavka 1. ovoga članka i agregator iz stavka 2. ovoga članka, ne smiju na tržištu obavljati registriranu djelatnost, ako nisu upisani u evidenciju ministarstva.
- (6) Pri obavljanju poslova posredovanja za digitalnu radnu platformu, agregator ne smije radniku naplatiti naknadu za posredovanje.
- (7) Digitalna radna platforma iz stavka 1. ovoga članka ne odnosi se na pružatelje usluga čija je primarna svrha dijeljenje resursa ili preprodaja robe ili usluga.

Poslodavac za kojega radnik posao obavlja putem digitalne radne platforme

Članak 221.d

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

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

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

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

1. potvrdu nadležnog poreznog tijela o nepostojanju poreznog duga agregatora
2. izjavu agregatora da je za sve radnike izvršio prijavu na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje prema posebnom propisu
3. dokaz da agregator za sve radnike redovito podmiruje ukupan trošak plaće.

Radnik koji rad obavlja korištenjem digitalne radne platforme

Članak 221.e

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

Ostale osobe koje rad obavljaju korištenjem digitalne radne platforme

Članak 221.f

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

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

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

Prava i obveze poslodavca

Članak 221.g

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Obveza ljudskog nadzora u automatiziranom sustavu upravljanja
radi zaštite sigurnosti i zdravlja radnika*

Članak 221.h

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

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

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

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

*Obveza ljudskog nadzora u praćenju rada i odluka
donesenih u automatiziranom sustavu upravljanja*

Članak 221.i

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

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

*Zaštita privatnosti i obrada osobnih podataka radnika
koji rade korištenjem digitalne radne platforme*

Članak 221.j

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

1. obrađivati podatke o privatnim razgovorima
2. obrađivati podatke o emocionalnom odnosno psihološkom stanju radnika
3. obrađivati podatke o zdravlju radnika, osim u slučajevima predviđenim propisom o zaštiti osobnih podataka
4. prikupljati osobne podatke u razdoblju u kojem radnik ne obavlja rad niti ga nudi.

*Obveza uspostave kanala za profesionalnu komunikaciju
s ostalim radnicima i poslodavcem te trećima u poslovnom procesu*

Članak 221.k

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

3. PRAVA RADNIKA KOJI RAD OBAVLJA PUTEM DIGITALNIH RADNIH PLATFORMI

*Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu
putem digitalne radne platforme*

Članak 221.l

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

1. načinu dodjele poslova, radnih zadataka i uputa za rad te ocjenjivanja rada prema određenim kriterijima
2. načinu donošenja odluka vezanih za radno vrijeme i uvjete rada, za sigurnost i zdravlje na radu, za mogućnost napredovanja te za donošenje odluka vezanih za obračun i isplatu plaće i naknade plaće
3. obvezi poslodavca da informira radnika o osobi koja je kod poslodavca ovlaštena za nadzor praćenja rada u automatiziranom sustavu upravljanja
4. elektroničkoj i drugoj opremi i sredstvima rada koji su potrebni za obavljanje posla
5. mogućnosti za neometanu profesionalnu komunikaciju odnosno povezivanje i razmjenu informacija s ostalim radnicima i njihovim predstavnicima, poslodavcem te trećima u poslovnom procesu
6. sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati, odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika
7. naknadi troškova radniku vezanih uz obavljanje poslova te amortizaciji troškova vlastitih vozila i druge opreme, ako ih koristi
8. obvezi ugovaranja osiguranja od nesretnog slučaja i osiguranja od odgovornosti na teret poslodavca, ako ugovorene poslove obavlja sudjelovanjem u prometu sredstvom koje se u

smislu propisa o sigurnosti prometa na cestama smatra vozilom i koje ne podliježe obvezi registracije

9. načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pretpostavka postojanja radnog odnosa u radu korištenjem digitalne radne platforme

Članak 221.m

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

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

1. osobno obavljanje naplatnog posla

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

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

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

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

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

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

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

Rad putem digitalnih radnih platformi ovisno o opsegu ostvarenih primitaka

Članak 221.n

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

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

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

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

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

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

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

Članak 221.o

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

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

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

4. TRANSPARENTNOST RADA KORIŠTENJEM DIGITALNIH RADNIH PLATFORMI

Evidencija o radu korištenjem digitalnih radnih platformi

Članak 221.p

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

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

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

1. naziv, sjedište i osobni identifikacijski broj digitalne radne platforme ili agregatora
2. ime, prezime i osobni identifikacijski broj osobe koja je ovlaštena za zastupanje digitalne radne platforme ili agregatora
3. adresu elektroničke pošte u svrhu izravnog i neometanog pristupa tijekom propisanih nadzornih postupaka

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

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

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

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

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

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

Članak 57.

Članak 226. mijenja se i glasi:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. dodatni rad radnika koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu ili na poslovima u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ovoga Zakona ili radnika kojem se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem, ako takve poslove obavlja kod matičnog poslodavca (članak 18.a stavak 2.)
2. rad osobe mlađe od 15 godina ili osobe s 15 i starije od 15, a mlađe od 18 godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje (članak 19.)
3. rad i sudjelovanje djeteta i maloljetnika u aktivnostima protivno posebnoj zaštiti (članak 19.a stavci 3., 5. i 8.)
4. kontakt s djetetom ili maloljetnikom osobi koja je pravomoćno osuđena ili protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta (članak 19.b stavak 3.)
5. rad maloljetnika na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 21. stavak 1.)
6. rad maloljetnika bez prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti (članak 21. stavak 3.)
7. obavljanje poslova maloljetnika ako iz nalaza i mišljenja ovlaštenog liječnika proizlazi da poslovi koje maloljetnik obavlja ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 22. stavak 1.)
8. agenciji obavljanje poslova ustupanja radnika korisnicima, ako nije registrirana prema posebnom propisu, odnosno upisana u evidenciju ministarstva nadležnog za rad (članak 44. stavak 3.)
9. rad radnika na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, a koji je duži od skraćenoga radnoga vremena (članak 64. stavak 3.)
10. prekovremeni rad maloljetnika (članak 65. stavak 5.)
11. prekovremeni rad trudnice, roditelja s djetetom do osam godina života, te radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, osim u slučaju više sile, ako nisu dostavili poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (članak 65. stavak 6.)
12. prekovremeni rad radnika koji radi u dodatnom radu, ako poslodavcu nije dostavio pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavci 7. i 8.)
13. rad maloljetnika koji traje duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata (članak 68. stavak 1.)
14. rad u nejednakom rasporedu radnog vremena trudnice, roditelja s djetetom do osam godina života, rad roditelja koji radi s polovicom punog radnog vremena, radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, radnika koji

radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnika koji radi u dodatnom radu, ako nisu dostavili poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (članak 68. stavak 2.)

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

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

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

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

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

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

Članak 58.

Članak 227. mijenja se i glasi:

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

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

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

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

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

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

Članak 59.

Članak 228. mijenja se i glasi:

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

1. ako s radnikom sklopi ugovor o radu na određeno vrijeme za koji ne postoji objektivan razlog, odnosno ako u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu ne navede objektivan razlog ili je ugovor o radu sklopljen u trajanju dužem od tri godine (članak 12. stavci 1., 2. i 3.)
2. ako s istim radnikom sklopi više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, čije je ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor o radu, neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije ili je zbog nekog drugog objektivnog razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom (članak 12. stavci 4. i 7.)
3. ako s radnikom sklopi ugovor o radu na određeno vrijeme za sezonske poslove protivno odredbama ovoga Zakona (članak 12. stavak 11.)
4. ako s radnikom sklopi ugovor o radu za stalne sezonske poslove, koji se u određenim dijelovima kalendarske godine obavljaju u godišnjim razdobljima s ukupnim trajanjem dužim od devet mjeseci (članak 16. stavci 1. i 3.)
5. ako sklopi ugovor o radu s radnikom koji ne udovoljava posebnim uvjetima za zasnivanje radnog odnosa propisanim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu (članak 23.)
6. ako prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu, od radnika traži podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom (članak 25. stavak 1.)
7. ako prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim osobama osobne podatke radnika protivno odredbama ovoga Zakona, ili ako ne imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljanje, obradu, korištenje i dostavljanje tih podataka trećim osobama (članak 29. stavci 1. i 6.)
8. ako traži podatke o trudnoći ili uputi drugu osobu da traži takve podatke, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica (članak 30. stavak 2.)
9. ako radnika nakon isteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, ne vrati na poslove na kojima je radio prije korištenja tih prava, ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 36. stavci 1. i 3.)
10. ako radnika koji je bio privremeno nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti ne vrati na poslove na kojima je prethodno radio, ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 40. stavak 1.)

11. ako radniku kod kojeg postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti, u pisanom obliku ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je sposoban, a u mogućnosti je radniku osigurati obavljanje takvih poslova (članak 41. stavak 1.)
12. ako korisniku ustupi istog radnika za obavljanje istih poslova u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine, osim u propisanim slučajevima (članak 48. stavak 1.)
13. ako u pravnom prometu, poslovnim ispravama, na svakom dopisu ili ugovoru ne navede broj pod kojim je agencija upisana u evidenciju ministarstva (članak 52. stavak 4.)
14. ako s osobom koja se stručno osposobljava za rad ne sklopi ugovor u pisanom obliku (članak 59. stavak 5.)
15. ako radniku ne omogući korištenje stanke na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 73.)
16. ako radniku ne omogući korištenje dnevnog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 74.)
17. ako radniku ne omogući korištenje tjednog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 75.)
18. ako radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, osim u slučaju prestanka ugovora o radu (članak 18.a stavak 7., članci 77., 78., 83., 84. i članak 85. stavci 2. i 4.)
19. ako radniku ne omogući korištenje plaćenog dopusta na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 86.)
20. ako radniku ne omogući korištenje neplaćenog dopusta za pružanje osobne skrbi na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 87. stavak 3.)
21. ako radniku ne omogući pravo na odsutnost s posla u skladu s ovim Zakonom (članak 87.a stavak 1.)
22. ako bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplati uskratom isplate plaće ili nekog njezina dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće (članak 96. stavak 1.)
23. ako prije isteka roka od šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu na istim poslovima zaposli drugog radnika, a nije ponudio sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga (članak 115. stavci 5. i 6.)
24. ako s podacima utvrđenim u postupku zaštite dostojanstva radnika ne postupa kao s tajnima (članak 134. stavak 10.)
25. ako onemogući radnike u izboru radničkog vijeća (članak 141.)

26. ako ne dostavi podatak o utemeljenju radničkog vijeća, ili ga ne dostavi u propisanom roku i na propisani način (članak 146. stavak 3.)
27. ako ne obavijesti radničko vijeće o pitanjima o kojima ga je dužan obavijestiti na način propisan ovim Zakonom (članak 149.)
28. ako se s radničkim vijećem ne savjetuje o pitanjima o kojima je dužan savjetovati se na način propisan ovim Zakonom (članak 150.)
29. ako bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća donese odluku koju može donijeti samo uz suglasnost radničkog vijeća (članak 151. stavak 1.)
30. ako ne osigura uvjete za rad radničkog vijeća (članak 156.)
31. ako ne omogući imenovanom, odnosno izabranom predstavniku radnika članstvo u organu poslodavca, odnosno drugom odgovarajućem tijelu trgovačkog društva, zadruge ili javne ustanove (članak 164.)
32. ako pokuša ostvariti ili ostvari zabranjeni nadzor nad utemeljenjem i djelovanjem sindikata ili udruge sindikata više razine (članak 183. stavak 1.)
33. ako ne obračuna, ne ustegne ili ne uplati sindikalnu članarinu (članak 189.)
34. ako, u slučaju kada je to dužan učiniti, ne dostavi svaki kolektivni ugovor ili svaku promjenu kolektivnog ugovora ministarstvu ili ga ne dostavi u propisanom roku (članak 201. stavak 1.)
35. ako odbije sudjelovati u postupku mirenja predviđenim ovim Zakonom (članak 206. stavak 1.)
36. ako radnika koji je organizirao ili sudjelovao u štrajku organiziranom u skladu s odredbama zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata, stavi u nepovoljniji položaj od drugih radnika (članak 215. stavak 2.)
37. ako na zahtjev sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika i inspekcije u području rada, tijekom provođenja nadzora ne omogući dostupnost zatraženih podataka (članak 221.g stavak 6.)
38. ako pri obradi osobnih podataka radnika koji rade putem digitalne radne platforme, obrađuje podatke koje ne smije obrađivati ili prikuplja podatke koje ne smije prikupljati (članak 221.j)
39. ako radi neometane profesionalne komunikacije, osobama koje kod njega obavljaju poslove ne osigura mogućnost uspostave kontakata (članak 221.k)
40. ako s radnikom sklopi ugovor o radu putem digitalne radne platforme kojim se ugovora rad po pozivu poslodavca bez podatka o najmanjem broju zajamčenih plaćenih radnih sati tjedno ili s brojem zajamčenih plaćenih radnih sati tjedno manjim od propisanog (članak 221.l stavci 2. i 4.)

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

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

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

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

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

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

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

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

Članak 60.

Članak 229. mijenja se i glasi:

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

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

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

3. ako u slučaju kada ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, prije početka rada ne izda radniku pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru (članak 14. stavak 3.)
4. ako radniku u propisanim rokovima ne dostavi primjerak ugovora o radu i primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje (članak 14. stavak 5.)
5. ako sklopi ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada za poslove za koje ga ne smije sklopiti (članak 17. stavak 4.)
6. ako svog radnika, kojeg u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, upućuje na rad u inozemstvo u društvo koje je s njim povezano u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima bez pisane suglasnosti radnika (članak 18. stavak 5.)
7. ako radniku prije odlaska u inozemstvo ne dostavi primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje tijekom trajanja rada u inozemstvu, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati prema posebnom propisu (članak 18. stavak 7.)
8. ako ugovor o dodatnom radu sklopi s radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ovoga Zakona te radnikom kojemu se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa u povećanom trajanju (članak 18.a stavak 2.)
9. ako s radnikom sklopi ugovor o dodatnom radu s ugovorenim radnim vremenom u trajanju dužem od propisanog (članak 18.b stavak 4.)
10. ako rad radnika koji obavlja dodatni rad, a raspored radnog vremena nije utvrđen kao nejednaki, traje duže od osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad, ili ako rad radnika koji obavlja dodatni rad u nejednako utvrđenom rasporedu radnog vremena traje duže od 16 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad (članak 18.b stavak 5.)
11. ako u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, odnosno šest mjeseci, ako je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, utvrdi rad radnika u dodatnom radu koji bi trajao duže od prosječnih osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad (članak 18.b stavak 7.)
12. ako utvrdi nejednaki raspored rada radnika u dodatnom radu bez njegove pisane suglasnosti o dobrovoljnom pristanku na rad duži od osam sati tjedno ili ako na zahtjev inspektora rada ne dostavi popis radnika koji su dali pisani izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (članak 18.b stavci 10. i 12.)
13. ako zaposli osobu mlađu od 15 godina ili osobu s 15 i stariju od 15, a mlađu od 18 godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ili ako dozvoli rad djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje (članak 19. i članak 19.a stavak 3.)
14. ako na poslovima vezanima za rad i provođenje aktivnosti s djetetom i maloljetnikom zaposli osobu koja je pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, a koja su prije nego što su počinjena bila propisana zakonom ili međunarodnim pravom ili se protiv nje vodi kazneni postupak za navedena djela, ili ne onemogućujući kontakt s djetetom ili maloljetnikom osobi za koju ima saznanja da postoji zapreka (članak 19.b stavci 1. i 3.)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(11) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se pravna osoba kod koje, u okviru provedbe učenja temeljenog na radu poslove obavlja duže od osam sati dnevno i 40 sati tjedno, ili kod koje u okviru obavljanja povremenog rada redovitog učenika u skladu s

posebnim propisom, dijete s navršenih 14 godina koje ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, poslove obavlja duže od sedam sati dnevno i 35 sati tjedno, odnosno osam sati dnevno i 40 sati tjedno ako posao obavlja maloljetnik, ili ako im noćni rad i odmore ne osigura na propisani način i u propisanom trajanju (članak 68.a).

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

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

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

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

Članak 61.

Članak 230. mijenja se i glasi:

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

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

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

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

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

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

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

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

Članak 62.

Članak 231. mijenja se i glasi:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 63.

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

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

Članak 64.

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

Članak 65.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Članak 66.

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

Članak 67.

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

OBRAZLOŽENJE

I. RAZLOZI ZBOG KOJIH SE ZAKON DONOSI

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

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

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

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

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

Pri tome se posebna pažnja posvećuje i provedbi ciljeva zadanih Nacionalnim planom oporavka i otpornosti 2021. - 2026. (u daljnjem tekstu: NPOO), kao važnom strateškom dokumentu koji Republiku Hrvatsku obvezuje na unaprjeđenje radnog zakonodavstva. NPOO rezultat je planskog instrumenta kojim je Europska unija odgovorila na ekonomsku i

društvenu krizu uzrokovanu pandemijom bolesti COVID-19, a provedba utvrđenih reformi omogućit će Republici Hrvatskoj iskorištavanje značajnih financijskih sredstava za strukturne reforme i ulaganja radi gospodarskog oporavka i stjecanja otpornosti države i gospodarstva u razdoblju krize.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

obavljati od kuće. Time je još veći značaj rezultata istog istraživanja Eurofounda koje procjenjuje da bi čak 37 % zavisnih radnika u EU moglo svoje ugovorene poslove obavljati od kuće odnosno na daljinu (dakle više od 34 % koliko ih se 2020. godine stvarno obavljalo).

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

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

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

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

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

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

ugovorena kolektivnim ugovorima potom se, sukladno važećem radnom zakonodavstvu, primjenjuju na sve radnike.

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

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

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

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

od 60 godina, a koje destimuliraju poslodavce da zadrže radnika u radnom odnosu nakon navršenih 65 godina života.

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

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

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

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

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

II. PITANJA KOJA SE ZAKONOM RJEŠAVAJU

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme:

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

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

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

Oblik i obvezni sadržaj ugovora o radu:

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

Ugovor o radu za stalne sezonske poslove:

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

Rad na izdvojenom mjestu rada:

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

Upućivanje radnika u inozemstvo:

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

Dodatan rad:

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

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

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

Uvjeti rada radnika koji rade u nepunom radnom vremenu:

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

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

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

Rad putem agencija za privremeno zapošljavanje:

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

Zakonske odredbe o probnom radu i o osposobljavanju radnika:

- potpunije propisana prava i mogućnost produžetka trajanja probnog rada

Niz zakonskih odredbi o radnom vremenu:

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

Plaćeni i neplaćeni dopust:

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

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

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

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

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

Niz zakonskih odredbi o plaći:

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

Prestanak ugovora o radu:

—odredbe o otkaznom roku, tijeku otkaznog roka i otpremnini su redefinirane

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

Dostava odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa:

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

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

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

Zaštita dostojanstva radnika:

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

Obveza obavješćivanja:

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

Jačanje sindikalnog djelovanja:

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

Dostava kolektivnih ugovora nadležnom tijelu:

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

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

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

Propisivanje prekršaja i sankcija.

III. OBRAZLOŽENJE ODREDBI PREDLOŽENOG ZAKONA

Uz članak 1.

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

Uz članak 2.

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

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

Uz članak 3.

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

Uz članak 4.

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

Uz članak 5.

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

Uz članak 6.

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

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

Uz članak 7.

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

Uz članak 8.

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

Ujedno se propisuju obveze i prava ugovornih strana odnosno poslodavca i radnika, osobito u odnosu na mogućnost zahtjeva radnika za radom na izdvojenom mjestu rada u slučaju

njegovih osobnih potreba, čime se u cilju usklađivanja sa ciljevima i sadržajem Direktive (EU) 2019/1158, radniku osiguravaju fleksibilni radni uvjeti.

Uz članak 9.

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

Uz članak 10.

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

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

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

Uz članak 11.

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

Novim člankom se, u cilju posebne zaštite djece i maloljetnika, propisuju dužnosti poslodavca da vodi računa o tome da kod osobe koja je u redovitom kontaktu s djetetom i maloljetnikom

ne postoji propisana zapreka, odnosno da takvoj osobi onemogući kontakt s djetetom ili maloljetnikom.

Uz članak 12.

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

Uz članke 13., 14. i 15.

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

Uz članak 16.

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

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

Uz članak 17.

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

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

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

Uz članak 18.

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

Uz članak 19.

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

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

Uz članak 20.

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

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

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

Uz članak 21.

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

Uz članak 22.

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

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

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

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

Uz članke 23. i 24.

Odredbe se usklađuju s uređenjem instituta dodatnog rada radnika.

Uz članak 25.

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

Uz članak 26.

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

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

Uz članak 27.

Institut nejednakog rasporeda radnog vremena redefiniran je u okviru novog uređenja radnog vremena kao cjeline.

Razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, pri čemu tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu. U slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena radnik može raditi najviše 50 sati u tjednu, odnosno 60 sati u tjednu, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući i prekovremeni rad. Zakonom se ujedno ograničava intenzitet rada radnika na način da se ograničava ukupan fond sati koje radnik smije odraditi u razdoblju od uzastopna četiri mjeseca.

Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca odnosno šest mjeseci.

Uz članak 28.

Uz dosadašnju kategoriju zaštićenih radnika, koji u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena mogu raditi samo ako su dali pisani pristanak na takav rad, propisuje se zaštita za radnika s djetetom do osam godina života, za radnika koji radi s polovicom punog radnog vremena ili radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu.

Odredba o zaštiti određenih kategorija radnika redefinirana je u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158 kojom su uređeni fleksibilni radni uvjeti.

U tom smislu, radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb, zbog svojih osobnih potreba, može od poslodavca za određeno vremensko razdoblje zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena. Pri tome, obveza je poslodavca da, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotri mogućnost izmjene ugovora o radu odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika i radniku u propisanom roku dostavi obrazloženi, pisani odgovor u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegovog usvajanja s odgovornim početkom primjene.

Uz članak 29.

Propisuju se ograničenja radi posebne zaštite djeteta i maloljetnika, pri čemu se ograničenja određuju u skladu s Direktivom 94/33/EZ.

Uz članak 30.

Odredbom se uređuje pravo radnika na plaćeni dopust za važne osobne potrebe u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje, uz mogućnost drukčijeg uređenja kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Definira se član uže obitelji te se uređuje pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada. Institut plaćenog dopusta je redefiniran u dijelu kojim se uređuje pravo radnika da s osnova svakog darivanja krvi ostvari pravo na jedan plaćeni slobodan dan, pri čemu je, u svrhu lakše organizacije rada, o namjeri darivanja krvi dužan poslodavca obavijestiti najmanje tri dana unaprijed, ako je to moguće.

U odnosu na dosadašnju odredbu, uzimajući pri tome u obzir poseban propis odnosno Zakon o krvi i krvnim pripravcima („Narodne novine“, br. 79/06. i 124/11.) definirano je što se smatra darivanjem krvi i to na način da darivanje krvi podrazumijeva i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnom propisom uputila osobno davatelju krvi.

Uz članak 31.

U okviru instituta neplaćenog dopusta, uređeno je dodatno pravo na neplaćeni dopust u svrhu pružanja osobne skrbi, kao posebne vrste neplaćenog dopusta, što predstavlja usklađivanje s Direktivom (EU) 2019/1158. Pri tome se definira što se smatra pružanjem osobne skrbi, kao i pojam istog kućanstva.

Uz članak 32.

Pravo na odsutnost s posla novi je institut koji je rezultat usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158. Propisuje se pravo radnika na odsutnost s posla, tijekom jednog radnog dana, jednom u kalendarskoj godini u slučajevima kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga nastalog bolešću ili nesrećom, prijeko potrebna radnikova trenutačna nazočnost. To se razdoblje za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom smatra vremenom provedenim na radu. Mogućnost povoljnijeg uređenja toga prava, kako u smislu njegovog trajanja, tako i u smislu uređenja prava na naknadu plaće za to vrijeme, ostavlja se slobodi

ugovaranja putem kolektivnog ugovora ili ugovora o radu, odnosno uređenja pravilnikom o radu poslodavca.

Uz članak 33.

Odredbom kojom se mijenjaju stavci 1. i 2. članka 88. Zakona se, u cilju horizontalnog usklađivanja s Pomorskim zakonikom („Narodne novine“, br. 181/04., 76/07., 146/08., 61/11., 56/13., 26/15. i 17/19.), Pravilnikom o uvjetima i načinu održavanja straže, te obavljanja drugih poslova na brodu kojima se osigurava sigurna plovidba i zaštita mora od onečišćenja („Narodne novine“ br. 125/05., 126/08., 34/11., 155/13. i 29/16.) kojima se uređuje radno vrijeme i vrijeme odmora pomoraca, kao i Pravilnikom o brodicama, čamcima i jahtama („Narodne novine“, br. 13/20. i 52/20.) kojim se uređuju uvjeti za plovidbu, propisuje se da se na pomorce i stručne radnike na pomorskim objektima, te na druge radnike (službenik, namještenik i sl.) na pomorskim plovilima koja imaju obilježja javnih brodova (policijski brod, brod lučke kapetanije, brod Obalne straže i sl.) u smislu propisa o pomorstvu te na radnike na pomorskim ribarskim plovilima u smislu propisa o morskome ribarstvu, ne primjenjuju odredbe Zakona o radu o radnom vremenu, stanci te o dnevnom i tjednom odmoru. Iz navedenog razloga, ujedno se propisuje obveza donošenje pravilnika o radnom vremenu, odmorima i dopustima radnika na pomorskim ribarskim plovilima, uz prethodnu suglasnost ministra nadležnog za ribarstvo.

Uz članak 34.

U odnosu na važeći Zakon o radu koji uređuje pravila koja obvezuju stranke radnog odnosa pri određivanju plaće kao protuvrijednosti rada koji je radnik obavio za poslodavca, u cilju provedbe Europskog stupa socijalnih prava i zahtjeva za transparentnošću i predvidivošću u određivanju plaće uz poštovanje autonomije socijalnih partnera, uvodi se definicija plaće.

Plaća je primitak radnika koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu. U definiranju plaće, određuje se pojam plaće kao novčanog primitka kojeg radnik za obavljeni rad ostvaruje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Pri tome, poslodavac radniku ne smije isplatiti plaću u iznosu manjem od iznosa minimalne plaće u skladu s posebnim propisom. Plaća se može uvećati za dodatke na plaću te za ostale primitke radnika.

Dodaci na plaću mogu ovisiti o odrađenim radnim satima pod određenim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad i sl.), radnik ih može ostvariti neovisno o efektivnom radu (uvećanje za navršene godine radnog staža i sl.) odnosno ostvarenje prava na iste može ovisiti o rezultatima poslovanja poslodavca i radnoj uspješnosti radnika (stimulacija i sl.).

Dodatke na plaću poslodavac je dužan obračunati u iznosu i na način koji je utvrđen posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Radi dodatne zaštite radnika koji ostvaruju plaću manju od minimalne plaće propisane posebnim propisom, propisuje se dužnost poslodavca da takvom radniku dodatke iz članka 94. Zakona o radu obračunava na iznos minimalne plaće u skladu s posebnim propisom.

Pored dodataka na plaću, plaća radnika može biti uvećana i za ostale primitke u novcu ili naravi, ovisno o primjenjivom kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu ili drugom aktu poslodavca te ugovoru o radu (npr. uporaba službenog automobila u privatne svrhe).

Dodaci na plaću i ostali primici radnika kojima se uvećava osnovna plaća, čine plaću radnika (za razliku od primitaka radnika temeljem radnog odnosa iz članka 90.a ovoga Zakona).

Uz članak 35.

Odredbom kojom se dodaju članci 90.a. i 90.b, definiraju se primici koje radnik ostvaruje temeljem činjenice zasnovanog radnog odnosa. To su primici koji su po svom obilježju materijalno pravo iz radnog odnosa (jubilara nagrada, božićnica, regres, otpremnina zbog odlaska u mirovinu i sl., ili su primici koji predstavljaju naknadu troška radnika (za prijevoz na posao i povratak s posla, vezanih uz rad na izdvojenom mjestu rada, za službena putovanja, za rad na terenu i sl.).

Definira se što se smatra primjerenom plaćom te se određuje da osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna. Odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog pravnog akta kojom bi bilo ugovoreno takvo određivanje poslovne tajne, ništeta je.

Uz članak 36.

Redefiniran je, u skladu s međunarodnim pravnim izvorima, pojam jednakog rada i rada jednake vrijednosti, uz određivanje obvezne primjene pravila jednakosti rada i rada jednake vrijednosti u odnosu na primitke koje radnik ostvaruje temeljem radnog odnosa. U svrhu primjene načela isplate jednake plaće radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti, izrijekom je navedeno da se navedeno načelo primjenjuje i kod ostalih materijalnih prava iz radnog odnosa, odnosno na one primitke koji se u smislu ovoga Zakona, ne smatraju plaćom. Ujedno je propisana obveza poslodavca da radi ostvarivanja prava na jednakost plaća žena i muškaraca, na zahtjev radnika, radniku dostavi podatke o kriterijima temeljem kojih je radnik koji obavlja poslove iste ili slične naravi ostvario plaću, ako takav radnik kod njega postoji.

Uz članak 37.

U odnosu na isplatu plaće, i nadalje se propisuje isplata u rokovima određenim kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, ali se pri tome određuje krajnji rok, odnosno petnaesti dan tekućeg mjeseca za prethodni mjesec, a ako je za obavljanje rada ugovoreno ili utvrđeno ostvarivanje prava radnika na primitak u naravi, poslodavac ga je dužan radniku omogućiti do kraja tekućeg mjeseca za koji ostvaruje to pravo.

Iako neisplata plaće predstavlja povredu prava iz radnog odnosa koja je utuživa bez prethodno upućenog zahtjeva radnika za zaštitu prava, ovom se odredbom izrijekom navodi da zbog takve povrede radnik može ugovor o radu otkazati izvanrednim otkazom. Ujedno se propisuje nedopuštenost sporazuma poslodavca i radnika o odricanju od prava na isplatu plaće.

Uz članak 38.

U cilju učinkovitije provedbe inspekcijskog nadzora, redefinirana je obveza poslodavca u odnosu na dostavu obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine u slučajevima kada ih nije isplatio ili ih nije isplatio u cijelosti. U takvim okolnostima, poslodavac će i nadalje biti u obvezi radniku dostaviti dva obračuna, i to obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine u propisanom sadržaju te obračun iznosa plaće, naknade plaće ili otpremnine koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.

Odredbom je uvedena obveza poslodavca da radniku dostavi i obračun naknade za neiskorišteni godišnji odmor koju radnik ostvaruje u slučaju kada mu kod poslodavca prestaje radni odnos, a godišnji odmor nije iskoristio ili ga nije iskoristio u cijelosti.

Obračun neisplaćene naknade je također ovršna isprava, čime se postiže lakše ostvarivanje prava iz radnog odnosa radnika odnosno ostvarivanje prava bez vođenja sudskog spora.

Uz članak 39.

U okviru instituta kojim se propisuje pravo radnika na povećanu plaću, definiraju se otežani uvjeti rada kao uvjeti za koje su procjenom rizika na radu kod poslodavca, utvrđene opasnosti, štetnosti i naponi koji bi mogli izazvati štetne posljedice za sigurnost i zdravlje radnika. Pri tome se ostavlja mogućnost da se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu utvrđuje za koje poslove, koje radnik obavlja kod poslodavca, postoje otežani uvjeti rada za koje radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću.

Određivanje prava radnika na primjereno povećanje plaće kao i njezino definiranje, je usklađivanje s određivanjem prava radnika na primjerenu plaću te određivanjem pojma primjerene plaće.

Zbog omogućavanja radniku dostojanstvene plaće za rad koji obavlja nedjeljom, propisuje se minimalno zakonsko povećanje plaće za takav rad.

Uz članak 40.

Odredba o naknadi plaće odnosno o njezinom utvrđivanju je jasnije stipulirana, uz propisani izuzetak za utvrđivanje njezine visine u nižem iznosu odnosno iznosu od 70% prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije povoljnije određeno, i to samo kada je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava. Time se postiže veća otpornost poslodavca na neočekivane i nepredvidive događaje koji su uzrokovali prekid rada, a radniku jamči veća mogućnost zadržavanja radnog odnosa u razdoblju krize te primjereno primanje za vrijeme u kojem ne radi.

Određivanje pojma naknade plaće i ukupnog troška naknade plaće predstavlja usklađivanje s određivanjem pojma plaće i ukupnog troška plaće.

Uz članak 41.

Odredba je horizontalno usklađena s posebnim propisima, odnosno Zakonom o obrtu („Narodne novine“ br. 143/13., 127/19. i 41/20.) i Zakonom o trgovačkim društvima („Narodne novine“ br. 111/9.3, 34/99., 121/99. – vjerodostojno tumačenje, 52/00. – Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 118/03., 107/07., 146/08., 137/09., 125/11., 152/11. – pročišćeni tekst, 111/12., 68/13., 110/15., 40/19. i 34/22.).

Uz članak 42.

Briše se odredba kojom se propisivala razlika u mogućnosti redovitog otkazivanja između ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme i ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme, prema kojoj se ugovor o radu na određeno vrijeme mogao redovito otkazati samo ako je to bilo predviđeno samim ugovorom. Cilj brisanja navedene odredbe je usklađivanje s odredbom Zakona kojom se propisuje mogućnost otkazivanja ugovora o radu od strane radnika i poslodavca.

Uz članak 43.

Redefiniran je institut otkaznog roka u određivanju točnog početka njegovog tijeka, na način kako se računaju rokovi sukladno Zakonu o obveznim odnosima („Narodne novine“, br.

35/05., 41/08., 125/11., 78/15., 29/18. i 126/21.), koji se primjenjuje supsidijarno. Nadalje, određuje se da otkazni rok ne može niti početi teći ako je radnik privremeno nesposoban za rad te se zbog usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158, određuje dodatna zaštita za radnike koji koriste pravo na očinski dopust ili dopust koji je u skladu s posebnim propisom, po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust.

Omogućava se poslodavcima da u skladu s posebnim propisom odnosno Zakonom o trgovačkim društvima provedu postupak likvidacije uz prethodno rješavanje radno pravnih statusa svih svojih radnika, te se propisuje kada radni odnos prestaje ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada tijekom njegovog trajanja.

Uz članak 44.

Dopunjuje se odredba Zakona o najmanjem trajanju otkaznog roka. Pravo na otkazni rok iznimno neće ostvariti radnik koji je navršio 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža. Pri ovakvom uređenju uzelo se u obzir da je svrha otkaznog roka određena zaštita radnika u razdoblju pronalaženja novog posla, pri čemu je ista, u situaciji u kojoj je radnik već ostvario pravo na mirovinu, ostvarena.

Uz članak 45.

Uvodi se definicija otpremnine koja je novčani iznos, koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu, poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada. Ujedno se propisuje u kojim slučajevima radnik kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu, istu neće ostvariti. Budući da s navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, radnik ima uvjete za ostvarivanje prava na starosnu mirovinu te da materijalnu zaštitu može ostvariti u okviru sustava mirovinskog osiguranja, nije potrebno osiguravati mu dodatnu zaštitu.

Uz članak 46.

Odredbom je, zbog usklađivanja s odredbom o upućivanju radnika u inozemstvo, brisan članak 129. Zakona o radu.

Uz članak 47.

Odredbom se, zbog usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1152, propisuje primjena postupka dostave, uključujući i dostavu elektroničkim putem, i za ostale akte koje poslodavac upućuje radniku kao ugovornoj strani. Ujedno se, radi jasnije primjene u praksi, preciznije uređuje čitav članak.

Uz članak 48.

Odredba prema kojoj radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava propisanih Zakonom, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika, usklađena je s Direktivom (EU) 2019/1152.

Uz članak 49.

U okviru uređenja zaštite dostojanstva radnika, propisuje se obveza poslodavca koji zapošljava najmanje 20 radnika, da uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenuje jednu osobu, a poslodavac koji zapošljava više od 75 radnika, imenuje dvije osobe različitog spola, koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Pri tome se ostavlja mogućnost da navedene osobe osim iz redova radnika, mogu biti i osobe koje nisu u radnom odnosu kod poslodavca.

Uz članak 50.

Odredba se dopunjuje u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158, kojom se propisuje zaštita od stavljanja u nepovoljniji položaj radnika te određuje teret dokazivanja u slučaju spora, ukoliko radnik smatra da je stavljen u nepovoljniji položaj iz razloga što je podnio zahtjev za ostvarivanjem jednog od zakonom propisanih prava. Da bi teret dokazivanja prešao na poslodavca, radnik treba učiniti vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj iz tih razloga.

Također, obzirom da je u izvanrednim okolnostima omogućen dogovor radnika i poslodavca o privremenom radu od kuće bez izmjene ugovora o radu u pisanom obliku, u slučaju spora o postojanju takvog dogovora propisuje se da je teret dokaza na strani poslodavca.

Uz članak 51.

Odredbom se, u svrhu usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1152, mijenja podatak o kojem postoji obveza obavješćivanja radničkog vijeća u odnosu na broj i vrstu radnika koji su prije početka rada kod drugog poslodavca, obavijestili matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem, te se, uzimajući u obzir Direktivu 2006/54/EZ, dopunjuje i precizira podatak o strukturi zaposlenosti po spolu.

Uz članak 52.

Odredbom se propisuje obveza savjetovanja s radničkim vijećem o donošenju odluke o imenovanju osobe koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika, kao jedne od važnih odluka o kojima se poslodavac, uz dostavu podataka važnih za njezino donošenje i sagledavanja njezina utjecaja na položaj radnika, prije donošenja mora savjetovati s radničkim vijećem.

Uz članak 53.

Izmjenom odredbe izostaje obveza suodlučivanja radničkog vijeća u odnosu na odluku poslodavca o otkazu ugovora o radu radniku koji je navršio 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža. Time se dodatno potiče poslodavce na zadržavanje u radnom odnosu osoba koje su stekle uvjete za starosnu mirovinu.

Uz članak 54.

Radi ispunjavanja obveze iz Nacionalnog plana oporavka i otpornosti, te sa svrhom uspostavljanja ravnoteže između financijskih obveza članova sindikata koji aktivno doprinose ugovaranju povoljnijih prava od zakonskih za sve radnike i ugovorenih prava iz kolektivnog

ugovora koja konzumiraju svi radnici, ovim se člankom dopunjuje postojeći članak Zakona koji uređuje predmet kolektivnog ugovora. Propisuje se mogućnost da kolektivnim ugovorom, poslodavac i sindikat ugovore veći opseg prava za radnike koji su članovi sindikata koji su pregovarali o kolektivnom ugovoru. Pri tome neće biti moguće ugovoriti veći iznos plaće niti određenih materijalnih prava koji predstavljaju naknadu troška radnika, a za ona materijalna prava o kojima će biti moguće pregovarati (božićnica, regres, jubilara nagrada, otpremnina zbog odlaska u mirovinu i sl.) propisuje se ograničenje vezano za visinu tih prava. Radi pravilne primjene nove zakonske obveze za poslodavca na kojeg će se ista odnositi, propisuje se dužnost sindikata da poslodavca obavijesti o članovima koji ostvaruju ugovoreni veći opseg prava iz kolektivnog ugovora.

Uz članak 55.

Propisuje se obvezno dostavljanje svakog kolektivnog ugovora i svake njegove promjene ministarstvu nadležnom za rad, uključujući i one koji su se do sada dostavljali nadležnom upravnom tijelu u županiji ili Gradu Zagrebu, čime će se u okviru jedne od projektnih aktivnosti financiranih iz fondova Europske unije, utemeljiti jedinstvena baza kolektivnih ugovora.

U cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1152, propisana je obveza poslodavca da radnika pisanim putem obavijesti o kolektivnom ugovoru kojeg primjenjuje.

Uz članak 56.

Ovaj članak sadržava GLAVU IV. a, kojom se dopunjuje Zakon o radu, tako da se pod naslovom RAD PUTEM DIGITALNIH RADNIH PLATFORMI, po poglavljima, dodaju članci od 221.a do 221.p.

Odredbama članka 221.a do članka 221.p, propisuje se predmet uređenja GLAVE IV.a, odnosno zakonska materija vezana uz rad koji se obavlja korištenjem digitalnih radnih platformi, određuju pojmovi i propisuju posebna prava i obveze poslodavca i radnika pri obavljanju takvog rada, propisuje se minimalna razina zaštite prava radnika i drugih fizičkih osoba pri obavljanju takvog rada te presumpcija postojanja radnog odnosa ispunjenjem određenih kriterija. Ujedno se propisuju prava i odgovornosti digitalnih radnih platformi u cilju transparentnosti njihova rada i djelovanja na tržištu.

Sadržaj ovih odredbi u velikoj je mjeri usklađen s Prijedlogom nove EU direktive o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platformi. Naime, rad koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme je jedan od novih oblika organizacije rada, kao rezultata brzog razvoja digitalne tehnologije, kojeg karakterizira trostrani odnos između digitalne radne platforme, fizičke osobe koja obavlja rad korištenjem digitalne radne platforme za primatelja usluge (klijenta), a može uključivati i četvrtu stranu - posebnu tvrtku partnera na tržištu ili posrednika (agregatora) u tom odnosu. Bitna značajka platformskog rada jest algoritamsko upravljanje, odnosno automatizirano upravljanje poslovnim procesima. Uvažavajući specifičnosti takve vrste rada, definiraju se pravni subjekti koji sudjeluju u takvom načinu rada i uređuju njihovi odnosi, što uključuje i tzv. agregatore, kada se pojavljuju u ulozi poslodavca. Predviđena je njihova obvezno pravna pozicija kao posrednika na tržištu te solidarna odgovornost platformi za koje posreduju za obveze koje njihov posrednik (agregator) ima prema radnicima koje zapošljava. Iznimno su, radi poštivanja načela razmjernosti, precizno predviđeni i slučajevi u kojima će se digitalna radna platforma moći osloboditi takve solidarne odgovornosti. Ujedno je, osobito radi rješavanja problema tzv. lažne samozaposlenosti, člankom 221.m propisana pretpostavka postojanja radnog odnosa, koja se može osporavati te u tom smislu određen i teret dokazivanja.

Pored toga, novi članak 221.n predstavlja iznimku od primjene članka 221.m, te predviđa ograničenu fleksibilnost za one fizičke osobe koje bi rad korištenjem digitalnih radnih platformi obavljale izvan radnog odnosa. Pretpostavka za primjenu članka 221.n je isključivo mali opseg ostvarenih primitaka u promatranom razdoblju, pri čemu se isti ne primjenjuje na samozaposlene osobe.

Imajući u vidu da je Zakon o radu opći propis kojim se uređuju radni odnosi u Republici Hrvatskoj i koji ne uređuje rad samozaposlenih osoba, iz odredbi proizlazi da se digitalne radne platforme razlikuju od drugih internetskih platformi po tome što organiziraju rad koji obavljaju pojedinci na zahtjev primatelja usluge koju pruža platforma. Stoga, niti definicija digitalne radne platforme ne uključuje pružatelje usluga čija je primarna svrha korištenje ili dijeljenje resursa (npr. kratkoročni najam smještaja), već pružatelje usluga za koje organizacija rada koji obavlja pojedinac (npr. prijevoz osoba ili robe) predstavlja nužnu i ključnu komponentu, i to neovisno o tome obavlja li se određeni posao na internetu ili na određenoj lokaciji.

Nadalje, u cilju transparentnosti rada korištenjem digitalnih radnih platformi, osiguravanja mogućnosti praćenja trendova na ovom novom tržištu rada te olakšanog nadzora, zakonskim odredbama uvodi se obveza vođenja evidencije o takvom radu. Navedena evidencija sadrži dvije grupe podataka, i to podatke o digitalnim radnim platformama i agregatorima te podatke o pokazateljima opsega rada korištenjem tih platformi.

Uz članak 57.

Propisuju se ovlasti inspektora rada da usmenim rješenjem naređuje poslodavcu da ostavljenom roku ispravi nedostatke utvrđene inspekcijskim nadzorom i da mu ostavi rok u kojem će utvrđene nedostatke otkloniti, odnosno da zabranjuje poslodavcu određena postupanja. Također se utvrđuje da žalba u tim slučajevima ne odgađa izvršenje rješenja.

Uz članke 58. do 62.

Uvažavajući zahtjeve Direktive (EU) 2019/1152 o utvrđivanju pravila o sankcijama koje moraju biti učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće, propisuju se lakši, teži i najteži prekršaji poslodavca, prekršaji sindikata i udruga sindikata više razine, te prekršaji udruga poslodavaca i udruga poslodavaca više razine, uz određivanje visine kazne za svaki prekršaj u eurima zbog uvođenja eura kao službene valute u Republici Hrvatskoj.

Uz članke 63. do 67.

Prijelazne i završne odredbe uređuju primjenu materijalnog propisa u postupcima ostvarivanja i zaštite prava radnika te u postupcima upisa u evidenciju kolektivnih ugovora koji su započeti prije stupanja na snagu ovoga Zakona (članak 63.), isključuju primjenu članka 12. Zakona o radu na ugovore o radu koji su sklopljeni na određeno vrijeme i nisu prestali prije stupanja na snagu ovoga Zakona (članak 64.), propisuju dužnost poslodavaca da u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona s njegovim odredbama usklade pravilnike o radu, propisuju rokove donošenja provedbenih propisa ovoga Zakona, propisuju važenje provedbenih propisa do donošenja provedbenih propisa iz članka 12., 38. i 54. ovoga Zakona, propisuju dužnost usklađivanja poslovanja poslodavaca iz članka 55. ovoga Zakona u odnosu na stupanje na snagu pravilnika propisanih člankom 55. ovoga Zakona (članak 65.), propisuju prestanak važenja članka 7. Pravilnika o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i u

aktivnostima u kojima smije sudjelovati (članak 66.). Ujedno propisuju stupanje na snagu Zakona te dan odgođenog stupanja na snagu članaka 54. i 55. ovoga Zakona (članak 67.).

IV. OCJENA I IZVORI POTREBNIH SREDSTAVA ZA PROVOĐENJE ZAKONA

Za provođenje ovoga Zakona nije moguće procijeniti potrebna dodatna sredstva u državnom proračunu Republike Hrvatske.

U državnim tijelima i javnim službama zaposlen je manji broj namještenika koji ostvaruju pravo na iznos bruto plaće niži od iznosa minimalne plaće kako je utvrđena Uredbom Vlade Republike Hrvatske o visini minimalne plaće i koji će, u skladu s ovim Zakonom, ostvariti pravo na povećanje plaće zbog utvrđenih dodataka na plaću. Navedeno povećanje je u okviru limita ukupnih rashoda svih nadležnih tijela koje Vlada Republike Hrvatske utvrđuje odlukom o proračunskom okviru za naredno trogodišnje razdoblje.

V. RAZLIKE IZMEĐU RJEŠENJA KOJA SE PREDLAŽU KONAČNIM PRIJEDLOMOM ZAKONA U ODNOSU NA RJEŠENJA IZ PRIJEDLOGA ZAKONA I RAZLOZI ZBOG KOJIH SU TE RAZLIKE NASTALE

Nakon rasprave o Prijedlogu zakona o radu na radnim tijelima Hrvatskoga sabora, kao i rasprave na plenarnoj sjednici, a u skladu sa zaključkom Hrvatskoga sabora od 21. listopada 2022. godine, kojim je prihvaćen Prijedlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, Vlada Republike Hrvatske je nastavila s izradom Konačnog prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, pri čemu su u obzir uzete primjedbe i prijedlozi izneseni na raspravi pred radnim tijelima Hrvatskoga sabora kao i na sjednici Hrvatskog sabora odnosno stajališta Klubova zastupnika te primjedbe i prijedlozi zastupnika.

Osobito su uzeti u obzir stavovi socijalnih partnera, koji su pozvani na sastanak 16. studenoga 2022. radi postizanja suglasja oko otvorenih pitanja predloženog Zakona te stavovi Europske komisije u odnosu na provedbu mjera Nacionalnog plana oporavka i otpornosti 2021.-2026. u okviru provedbe reforme Unaprjeđenje radnog zakonodavstva.

U skladu s navedenim, u pravnim institutima Konačnog prijedloga zakona došlo je do promjena u odnosu na tekst Prijedloga zakona prihvaćenog u prvom čitanju.

Uvažavajući raspravu na sjednici Hrvatskoga sabora i prijedloge Klubova zastupnika, prihvaćeni su slijedeći prijedlozi i primjedbe:

Uzimajući u obzir prijedlog **Kluba zastupnika Zelenog lijevog bloka**, brisana je odredba o mogućnosti ugovaranja nepovoljnijih uvjeta rada za agencijske radnike u odnosu na uvjete rada radnika zaposlenog kod korisnika (članak 17. Konačnog prijedloga kojim se mijenja članka 46. Zakona o radu).

Uvažavajući primjedbe **Klubova zastupnika MOST-a, Socijaldemokrata, Hrvatske seljačke stranke i Radničke fronte** u odnosu na uređenje rada na izdvojenom mjestu rada kojim se propisuje mogućnost da poslodavac i radnik u izvanrednim okolnostima dogovore rad na izdvojenom mjestu rada (rad od kuće ili drugi prostor slične namjene, a koji nije prostor poslodavca) bez pisane izmjene ugovora o radu, dopunjena je odredba o teretu dokazivanja, na način da je teret dokazivanja o postojanju dogovora o takvom radu na poslodavcu (članak 50. Konačnog prijedloga kojim se dopunjuje članak 135. Zakona o radu).

Nadalje, prihvaćen je prijedlog **Klubova zastupnika MOST-a, Socijaldemokratske partije Hrvatske, Hrvatske seljačke stranke i Radničke fronte** da se dodatno urede prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada, u kojem je smislu uvedeno načelo nedostupnosti tih radnika i svih ostalih radnika u profesionalnoj komunikaciji, osim u slučaju prijekne potrebe ili ako je drukčije ugovoreno kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

Razmatrajući prijedlog **zastupnice Martine Vlašić Iljkić** (Socijaldemokratska partija Hrvatske), o potrebi reguliranja obračuna naknade za neiskorišteni godišnji odmor kod prestanka ugovora o radu, na način da se propiše obveza poslodavca da u navedenom slučaju, radniku koji nije iskoristio godišnji odmor, izda obračun naknade, odredba je dopunjena u dijelu u kojem će obračun neisplaćene naknade također biti ovršna isprava, temeljem koje će radnik svoje novčano potraživanje moći ostvariti bez pokretanja sudskog spora (članak 38. Konačnog prijedloga kojim se mijenja članak 93. Zakona o radu).

Povodom rasprave o položaju radnika koji rade nedjeljom, kao i prava radnika na povećanu plaću za takvu vrstu rada, Konačnim prijedlogom zakona uređena je materija na način da je zakonom određen minimalni iznos povećanja plaće za rad nedjeljom, uz mogućnost da se navedeno uredi na povoljniji način kolektivnim ugovorom, pravilnikom ili ugovorom o radu (članak 39. kojim se mijenja članak 94. Zakona o radu).

U skladu s komentarima Europske komisije, u Konačnom prijedlogu je jasnije stipulirana odredba članka 18.b, koji je dodan člankom 10., i to u odnosu na određivanje intenziteta rada radnika koji rade u dodatnom radu, kao i jasnog određenja odredbi Zakona o radu kojima se uređuje materija radnog vremena i koje se primjenjuju odnosno ne primjenjuju na radnike koji rade u dodatnom radu.

Nadalje, uvažavajući preporuke Europske komisije u odnosu na rokove u okviru kojih je poslodavac dužan radniku dostavljati pisane odgovore na zahtjeve za ostvarivanjem prava temeljem Direktive o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji, u Konačnom prijedlogu su redefinirani rokovi s ciljem njihove optimalne prilagodbe poslodavcima s malim brojem radnika (članak 3. Konačnog prijedloga, kojim se dopunjuje članak 13. Zakona o radu, članak 25. Konačnog prijedloga, kojim se dopunjuje članak 63. Zakona o radu).

Primjedbe i prijedlozi Odbora za zakonodavstvo Hrvatskoga sabora o nomotehničkom poboljšanju pojedinih odredbi su prihvaćeni i ugrađeni u tekst Konačnog prijedloga zakona. Ujedno su od strane predlagatelja, izmijenjene i dopunjene pojedine odredbe u cilju postizanja veće jasnoće u primjeni te su precizirana i dopunjena obrazloženja uz pojedine članke Konačnog prijedloga koji su bili predmet rasprave na sjednici Hrvatskoga sabora u prvom čitanju.

VI. PRIJEDLOZI I MIŠLJENJA DANI NA PRIJEDLOG ZAKONA KOJE PREDLAGATELJ NIJE PRIHVATIO, S OBRAZLOŽENJEM

Stajalište **Kluba zastupnika Hrvatske socijalno-liberalne stranke i nezavisnog zastupnika Vladimira Bileka** da ograničavanje sklapanja uzastopnih ugovora na određeno vrijeme može utjecati na tržište rada nisu mogli biti prihvaćeni budući da je uvođenje ograničenja najvišim dopuštenim brojem sklopljenih uzastopnih ugovora o radu jedna od mjera koju propisuje i Direktiva o radu na određeno vrijeme, kao mjera koja učinkovito može doprinijeti sprječavanju zlouporaba kod sklapanja uzastopnih ugovora. Također, takvu mjeru prepoznaje većina radnih zakonodavstava u europskim državama.

Stajalište Kluba zastupnika Centra i Glasa te Istarskog demokratskog sabora o negativnom utjecaju ograničenja trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme na položaj radnika koji rade na projektima financiranim iz EU fondova nije prihvaćeno. Upravo u odnosu na moguće trajanje ugovora o radu duže od tri godine, Konačnim prijedlogom zakona preciznije se propisuju iznimke zbog drugih objektivnih razloga, pri čemu se kao takav uvodi dovršetak rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije.

Prijedlozi **Klubova zastupnika Socijaldemokratske partije Hrvatske, Hrvatske seljačke stranke i Radničke fronte, Istarskog demokratskog sabora i Zeleno-lijevog bloka** o ograničavanju trajanja svih uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme s dosadašnjih tri na jednu godinu te ograničavanju primjene izuzetaka zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika na samo jednog radnika, nisu prihvaćeni. To iz razloga što je cilj predloženih izmjena zadržati fleksibilnost poslodavaca kada se pojavi potreba za radom na određeno vrijeme, ali i ujedno zaštititi radnika od mogućih zlouporaba. Naime, Konačnim prijedlogom zakona omogućit će se sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika u trajanju od tri godine u onim slučajevima u kojima prema posebnom propisu o roditeljskim potporama radnica može koristiti različita prava u trajanju koje može biti duže od jedne godine, pa zbog toga poslodavac može trebati zamjenu u čitavom tom razdoblju.

Prijedlog **Klubova zastupnika Socijaldemokrata, Socijaldemokratske partije Hrvatske, Hrvatske seljačke stranke i Radničke fronte te Istarskog demokratskog sabora** o ograničavanju broja ugovora o radu na određeno vrijeme i na agencijski rad nije prihvaćen s obzirom da se vrijeme sklapanje takvog ugovora u pravilu podudara s vremenom ustupanja radnika korisniku, a isto tako iz praćenja statističkih podataka o agencijskom radu proizlazi kako takvi ugovori traju u prosjeku šest mjeseci. Duljina trajanja takvih ugovora o radu najčešće ovisi o potrebama korisnika.

Prijedlog **Klubova zastupnika Hrvatske seljačke stranke i Radničke fronte** o preciznom definiranju mjesta rada radnika, pri čemu bi se za tu svrhu koristila definicija iz zadnjeg popisa stanovništva, nije prihvaćen obzirom na različitu prirodu posla koju radnik može obavljati.

Prema tome, u situaciji kada ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, u ugovoru o radu se navodi podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati. Isto tako, obzirom da je radni odnos ugovorni odnos, ugovorne strane sporazumno utvrđuju na koji će način odrediti mjesto rada u situaciji u kojoj je ono, zbog prirode samog posla kojeg radnik obavlja, promjenjivo.

U odnosu na uređenje instituta dodatnog rada, **Klubovi zastupnika MOST-a, Socijaldemokrata te Hrvatske seljačke stranke i Radničke fronte** su izrazili

nezadovoljstvo oko omogućavanja duljeg dodatnog rada u odnosu na važeće zakonsko uređenje, smatrajući da će isto negativno utjecati na zdravlje i privatni život radnika.

Izneseni stavovi ne mogu se prihvatiti jer je Konačnim prijedlogom zakona institut dodatnog rada redefiniran u skladu sa stvarnim potrebama za radom na tržištu rada i pravu radnika na dodatno zaposlenje. Navedeno rješenje predlaže se u interesu radnika, koji može raditi u dodatnom radu isključivo ako to sam želi. Osim toga, odredbe kojima se uređuje dodatni rad, usklađene su s odredbama o najdužem trajanju radnog vremena i minimalnom trajanju propisanih odmora, putem ograničenja ugovaranja takvog rada do 8 sati tjedno.

Odredbom se iznimno omogućava rad do 16 sati tjedno, ali samo u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena, što znači da radnik koji radi npr. jedan tjedan 16 sati, u drugom tjednu neće raditi, pa će on tako u prosjeku raditi ugovorenih 8 sati tjedno.

U svrhu zaštite zdravlja radnika i sigurnosti na radu, propisana je zabrana sklapanja ugovora o dodatnom radu s radnikom koji radi na poslovima koji imaju štetan utjecaj na radnikovo zdravlje, te je uređeno pitanje radnog vremena i godišnjeg odmora radnika koji radi u dodatnom radu.

Vezano za institut rada na izdvojenom mjestu rada, **Kluba zastupnika Socijaldemokratske partije Hrvatske**, je predložio dužnost poslodavca da podmiruje sve troškove radnika dok radi od kuće.

Prijedlog nije prihvaćen, budući da uređenje instituta rada na izdvojenom mjestu uvažava fleksibilne mogućnosti rada te ravnotežu interesa poslodavca i radnika kao ugovornih strana.

Pri tome je propisana mogućnost da se pojedini vezane uz troškove reguliranju kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu. Odredba je usklađena s mjerodavnom direktivom EU-a. Takav rad se može ugovoriti i obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako narav posla i mali rizik utvrđen sukladno propisima o zaštiti na radu to omogućava.

Prijedlog **Kluba zastupnika Istarskog demokratskog sabora** da se i kod rada na daljinu propiše obveza poslodavca da radniku osigura sredstva rada i naknadi troškove nije prihvaćen, budući da je u odnosu na mogućnost ugovaranja rada na daljinu, propisan izuzetak u odnosu na sredstva rada i naknadu troškova, te je također ostavljena mogućnost da radnik i poslodavac drukčije dogovore.

Klubovi zastupnika Socijaldemokrata, Samostalne demokratske srpske stranke i Zeleno-lijevog bloka predlažu da se naknada troškova radniku koji radi na izdvojenom radu određuje razmjerno broju dana rada provedenih na izdvojenom mjestu rada.

Prijedlog nije prihvaćen jer se odredbom Konačnog prijedloga zakona, radniku u skladu s ciljevima i sadržajem Direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života, osiguravaju fleksibilni radni uvjeti, čime se uspostavlja ravnoteža između zahtjeva radnika za radom od kuće u slučaju njegovih osobnih potreba i obveza poslodavca za naknadom troškova. U skladu s predloženim rješenjem, poslodavac je dužan naknaditi troškove radniku koji su nastali zbog obavljanja posla, ako je rad na izdvojenom mjestu ugovoren kao stalan ili kada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od 10 radnih dana, pri čemu je važno istaknuti kako radni dani ne moraju biti neprekidni, već je moguća njihova kumulacija u referentnom razdoblju. Također, postoji mogućnost za radnika povoljnijeg dogovora putem ugovora o radu ili kolektivnog ugovora. U protivnom, ako bi se naknada troškova određivala razmjerno broju dana (npr. od prvog dana), postoji bojazan da se navedeni institut ne bi primjenjivao.

U odnosu na predložene odredbe kojima se omogućuje rad od kuće radnika bez izmjene ugovora o radu u pisanom obliku u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti, **Klubovi zastupnika MOSTA-a, Socijaldemokrata te Hrvatske seljačke stranke i Radničke fronte** predlažu da se umjesto takvog zakonskog rješenja, i u takvim izvanrednim okolnostima propiše obveza poslodavca da s radnikom pisanim putem ugovori rad od kuće.

Svrha predložene odredbe je da se poslodavcu omogući određeni vremenski period kako bi prilagodio daljnji proces rada novonastalim izvanrednim okolnostima uslijed kojih sklapanje pisanih izmjena ugovora radi rada od kuće nije moguće. Nije dovedena u pitanje dobrovoljna osnova jer se radi o usmeno sklopljenom ugovoru koji će s u pisanoj formi potvrditi čim se za to steknu uvjeti, ali ne nakon 30 dana. U slučaju nastavka takvog rada i nakon 30 dana poslodavac je u obvezi s radnikom sklopiti ugovor o radu u pisanom obliku.

Klub zastupnika Hrvatske socijalno-liberalne stranke i nezavisnog zastupnika Vladimira Bileka predlaže propisati oslobođenje od odgovornosti poslodavca za štetu koju radnik pretrpi na izdvojenom mjestu rada, posebice ako radnik samostalno bira mjesto rada. Prijedlog nije moguće prihvatiti jer odgovornost poslodavca za ozljedu koja se u slučaju izdvojenog mjesta rada, može dogoditi na radu ne rješava ovaj propis, već Zakon o zaštiti na radu, i to u skladu s relevantnim direktivama iz područja zaštite na radu.

Također, isti Klub zastupnika predlaže troškove rada na izdvojenom mjestu rada predvidjeti kao neoporezive. Međutim, navedeno također nije materija Zakona o radu već Pravilnika o porezu na dohodak.

Vezano uz odredbe kojima se uređuje posebna zaštita djeteta i maloljetnika, **nezavisna zastupnica Romana Nikolić** postavila je pitanje na osnovu kojih će kriterija tijelo nadležno za poslove socijalne skrbi izdavati odobrenje zakonskim zastupnicima za sudjelovanje djece uz naplatu u aktivnostima snimanja filmova, oglašavanja i sl., imajući u interesu prvenstveno zaštitu prava djeteta.

U skladu s načelima posebnog zakona odnosno Zakona o socijalnoj skrbi, u postupku donošenja uvjerenja, na pisanim zahtjev koji nadležnom centru za socijalnu skrb podnosi roditelj ili skrbnik djeteta, stručni radnik centra obavlja razgovor s roditeljima, a po procjeni, psiholog s djetetom, prikupljajući relevantne informacije kojima će se procijeniti je li sudjelovanje djeteta u suprotnosti s interesom djeteta. Stručni tim koji donosi zaključak na kojem se temelji rješenje o odobrenju, osobito vodi računa da aktivnosti u koje bi dijete trebalo biti uključeno ne ugrožava njegovo zdravlje, sigurnost, čudoređe ili razvoj. Rješenje o odobrenju donosi se u upravnom postupku u skladu s propisanim rokovima, te se dostavlja podnositelju zahtjeva i tijelu nadležnom za poslove inspekcije rada.

Vezano za moguće unaprjeđenje zaštite trudnica i roditelja, **Klub zastupnika Zeleno-lijevog bloka** predlaže automatsko produženje ugovora o radu na određeno vrijeme trudnica i radnika koji koriste prava iz sustava rodiljnih i roditeljskih potpora, ako bi takav ugovor o radu istekao za vrijeme korištenja prava iz zdravstvenog osiguranja odnosno prava na rodiljni i roditeljski dopust.

Prijedlog nije prihvaćen jer je sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme izuzetak odnosno može se sklopiti isključivo na vrijeme koje je određeno rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja te isti prestaje istekom okolnosti odnosno vremenskog razdoblja radi kojeg je sklopljen, bez obzira o kojoj kategoriji radnika se radi. Stoga nije opravdano očekivati automatsko obnavljanje ugovora na određeno za takvu kategoriju radnika jer poslodavac ima potrebu za radom radnika do isteka takvih okolnosti odnosno vremenskog razdoblja radi kojeg je ugovor o radu sklopljen. Štoviše, isto bi bilo

protivno objektivnim razlozima zbog kojih se zasniva radni odnos na određeno vrijeme. Osim toga, takvo rješenje bi vrlo vjerojatno izazvalo kontraefekt u odnosu na mogućnosti za zapošljavanje tih kategorija radnika.

Klub zastupnika Hrvatske seljačke stranke i Radničke fronte predlaže skraćivanje radnog tjedna s 40 na 35 sati i jasnije definiranje radnog vremena te skraćivanje prekovremenog rada.

Prijedlog nije prihvaćen s obzirom da Konačni prijedlog Zakona obuhvaća materiju koja odgovara zadanom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva, pri čemu reforma uređenja radnog vremena nije materija obuhvaćena predmetnim normativnim procesom.

U odnosu na nove odredbe kod instituta rasporeda radnog vremena, **Klub zastupnika MOST-a** ističe kako su odredbe o prijekojoj potrebi i pravu poslodavca promijeniti radnikov raspored radnog vremena te ga obavijestiti u razumnom roku prije početka rada nejasno stipulirane te da je ovako propisani rok nedovoljno određen. Stoga predlaže propisati kako je poslodavac u obvezi obavijestiti radnika o promjeni rasporeda radnog vremena u roku koji je točno definiran, primjerice, ne kraće od 48 sati prije početka rada.

Prijedlog nije prihvaćen. U cilju sprječavanja moguće zlorabice ovoga instituta, definirano je što se smatra prijekom potrebom koja bi opravdala izmjenu rasporeda radnog vremena i roka u kojem poslodavac mora radnika obavijestiti o takvoj promjeni.

Kao i u do sada važećem članku koji uređuje raspored radnog vremena, postoji propisana obveza poslodavca da o rasporedu radnog vremena ili njegovoj promjeni, radnika obavijesti najmanje tjedan dana unaprijed.

„Razumni rok“ uvijek se promatra s aspekta radnika, dakle može li se on u razumnom roku odazvati pozivu poslodavca.

„Priješka potreba“ je definirana na optimalan način koji se neće moći ekstenzivno tumačiti, jer je propisano da se radi o okolnostima koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeci, a koje promjenu rasporeda radnog vremena čine nužnom.

U odnosu na uređenje novog instituta pružanja osobne skrbi članu uže obitelji ili kućanstva, **Klub zastupnika Samostalne demokratske srpske stranke** predlaže da se pružanje osobne skrbi uredi kao plaćeni dopust.

Prijedlog nije prihvaćen budući da je predložena odredba, osim što je usklađena s Direktivom o ravnoteži između privatnog i poslovnog života, rezultat dogovora sa socijalnim partnerima.

Vezano za odredbu o pravu na povećanu plaću, **Klub zastupnika Socijaldemokratske partije Hrvatske i Radničke fronte** predlažu da se Zakonom odredi minimum povećanja plaće za prekovremeni rad, noćni rad, smjenski rad, rad subotom, nedjeljom i blagdanom.

Djelomično je prihvaćen prijedlog da se Zakonom odredi minimum povećanja i to u odnosu na povećanje plaće za rad nedjeljom. Naime, zbog poticanja socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja, povećanja plaće po ostalim osnovama uređivat će se kolektivnim ugovorima i drugim pravnim izvorima, a ne ovim ili drugim zakonom.

Klub zastupnika **Hrvatske seljačke stranke i Radničke fronte** predložio je da se izrijekom, jasno propišu uvjeti pod kojima se radnicima može isplatiti naknada plaće u visini od 70% prosječne plaće u slučaju izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava. Predložili su da poslodavac mora

nastanak takvih okolnosti u kojima se isplaćuje naknada plaće u nižem iznosu opravdati padom prihoda.

Prijedlog nije moguće prihvatiti, jer je navedeno rješenje predloženo radi stjecanja veće otpornosti poslodavca na moguće neočekivane i nepredvidive okolnosti na tržištu (npr. pandemija, potresi i slične pojave). Za vrijeme izvanrednih okolnosti poslodavac ne ostvaruje prihode, a radnik ne radi, pa stoga nije opravdano tražiti od poslodavca da dokazuje pad prihoda, odnosno da mu se nameću dodatne administrativne obveze, i to u okolnostima koje za to nisu pogodne. Osim toga, i dalje postoji obveza poslodavca iz važećeg Zakona (čl.149.) da redovito, svaka tri mjeseca, obavještava radničko vijeće o stanju i rezultatima poslovanja te organizaciji rada odnosno postojeća obveza u suštini odgovara dokazivanju pada prihoda. Štoviše, predložena visina naknade plaće od 70% prosječne plaće radnika u razdoblju kada radnik ne radi viša je od onih u usporedivim državama EU (npr. Slovenija -70% minimalne plaće, Poljska -60% plaće).

Vezano za uređenje jednakosti plaća žena i muškaraca, **Klub zastupnika Socijaldemokrata** ističe kako je potrebno onemogućiti poslodavca da kroz sistematizaciju radnih mjesta i definiranje platnih razreda pravilnikom o radu ili posebno odlukom, koji ostaju izvan dometa sudjelovanja u kreiranju politike plaća radnika i njihovih predstavnika, pokuša zaobići pravo radnika na jednaku plaću za jednaki rad, prvenstveno žena koje su često u podređenom položaju. Naglašava se, da se predloženim odredbama određuje dužnost poslodavca isplate jednake plaće u odnosu na spol, uz ispunjenje objektivnih kriterija za određivanje da li se radi o jednakom radu i radu jednake vrijednosti te su iste u skladu s Direktivom 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.

Brisanje pravilnika o radu nije bilo predmet uređenja u okviru materije ovih izmjena i dopuna Zakona. Pravilnikom o radu, kao izvorom radnog prava kojim se može uređivati politika plaća kod poslodavca i koji se donosi uz savjetovanje s radničkim vijećem, uređuje se niz prava koje radnik ostvaruje u radnom odnosu. Navedeno ima značaj posebno u slučajevima u kojima se kod poslodavca ne primjenjuje kolektivni ugovor.

Prijedlog **Kluba zastupnika Istarskog demokratskog sabora** da se rok za isplatu plaće radnicima skрати (npr. s 15 na 8 dana), pozivajući se na primjer Nizozemske gdje se plaća isplaćuje prije kraja tekućeg mjeseca za tekući mjesec, nije prihvaćen.

Predložene odredbe Konačnog prijedloga zakona, koje su rezultat dogovora sa socijalnim partnerima, za radnika su povoljnije uređenje u odnosu na važeći Zakon.

Klub zastupnika Domovinskog pokreta je u odnosu na uređenje materije prestanka radnog odnosa predložio da se izmjeni odredba koja uređuje prestanak radnog odnosa po sili zakona navršetkom određene dobi na način da nastavak radnog odnosa ne ovisi u najvećoj mjeri o volji poslodavca, a što ga može potaknuti na koruptivne radnje (osobito u državnom sektoru).

Prijedlog nije prihvaćen iz razloga povezanosti odredbi o otkaznom roku i otpremnini, čiji je cilj poticanje radnika za duljim ostankom u svijetu rada, ostavljajući pri tome mogućnost da radnik i poslodavac dogovore nastavak rada i nakon ispunjenja uvjeta 65 godina starosti i 15 godina mirovinskoga staža. Pri tome, poslodavac u slučaju nastanka kasnijih okolnosti koje opravdavaju otkazivanje ugovora o radu neće biti obavezan radniku omogućiti otkazni rok niti isplatiti otpremninu, jer je radnik stekao uvjete za ostvarivanje prava na mirovinu.

U odnosu na uređenje materije prestanka radnog odnosa **Klub zastupnika Centra i Glasa** je iznio stajalište prema kojem bi, umjesto sigurnosti radnog mjesta, trebalo težiti sigurnosti zaposlenja koja bi se postigla liberalizacijom propisa kojima je regulirana procedura otkazivanja, kao i visokom razinom socijalne sigurnosti i odgovarajućim aktivnim mjerama zapošljavanja.

Predloženo stajalište nije prihvatljivo, budući da predložene odredbe Konačnom prijedloga zakona obuhvaćaju materiju koja odgovara zadanom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva. One ujedno jačaju položaj radnika u radnom odnosu, osobito u odnosu na uspostavljanje ravnoteže između privatnog i poslovnog života, dobre uvjete rada i mogućnosti ostvarenja prava na primjerenu plaću za rad.

Klub zastupnika Samostalne demokratske srpske stranke predlaže da se omogući radnicima koji su navršili 65 godina života pravo na otkazni rok, ali u kraćem trajanju.

Izneseni prijedlog nije prihvatljiv iz razloga što navedeno rješenje ne bi bilo u skladu sa svrhom otkaznog roka, a to je zaštita radnika u razdoblju pronalaženja novog posla. Radnik koji je navršio 65 godina života u pravilu je već ostvario uvjete za mirovinu, zbog čega se ne dovodi u pitanje njegova socijalna sigurnost. Nadalje, predložene mjere, uz izmjene povezanih propisa kao što su, Zakon o mirovinskom osiguranju (već izglasan, povećana tzv. bonifikacija zbog kasnijeg odlaska u mirovinu) i Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju (izmjene u najavi, Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje planira preuzeti troškove bolovanja do 70.-te godine života osiguranika) sinergijskim će učinkom doprinijeti ostvarenju cilja duljeg ostanka radnika u svijetu rada.

Prijedlog **Kluba zastupnika Istarskog demokratskog sabora** da se radnicima koji su navršili 65 godina života omogući pravo na otpremninu, nije prihvaćen.

Cilj odredbe Konačnog prijedloga zakona je poticanje radnika za duljim ostankom u svijetu rada, ostavljajući mogućnost da radnik i poslodavac dogovore nastavak rada i nakon ispunjenja uvjeta 65. godina starosti i 15 godina mirovinskoga staža, pri čemu poslodavac, u cilju što dužeg zadržavanja radnika u svijetu rada, u slučaju nastanka kasnijih okolnosti koje opravdavaju otkazivanje ugovora o radu, poslodavac neće biti obavezan isplatiti otpremninu jer je radnik stekao uvjete za ostvarivanje prava na mirovinu.

Klub zastupnika Hrvatske socijalno-liberalne stranke i nezavisnog zastupnika Vladimira Bileka je u odnosu na materiju kojom se uređuje zaštita dostojanstva radnika iznio stajalište prema kojem obveza poslodavca koji zapošljava više od 75 radnika da imenuje dvije osobe različitog spola ovlaštene za rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva predstavlja nepotrebno opterećivanje poslodavaca.

Predloženo stajalište nije prihvatljivo, obzirom da je cilj zakonske odredbe podizanje razine zaštite dostojanstva radnika.

Stav je **Kluba zastupnika Istarskog demokratskog sabora** da bi osobe koje se imenuju za povjerenike trebale biti radnici zaposleni kod poslodavca kako bi se izbjegle situacije da se takvim osobama imenuju osobe koje su pod utjecajem poslodavca (npr. član obitelji koji nije zaposlenik kod poslodavca).

Obzirom da je cilj zakonske odredbe podizanje razine zaštite dostojanstva radnika, predloženim rješenjem se uzima u obzir i činjenica da neki poslodavci nemaju radnike koji bi bili adekvatne osobe koje bi mogle biti imenovane, zbog čega će se pojaviti potreba da za te poslove angažiraju osobu koja nije kod njega zaposlena. Pri tome, zbog ostvarivanja dodatne

zaštite, o imenovanju osobe koja je dužna zaprimati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika poslodavac se dužan savjetovati s radničkim vijećem.

Klubovi zastupnika MOST-a, Socijaldemokrata, Hrvatske socijalno-liberalne stranke i nezavisnog zastupnika Vladimira Bileka, Centra i Glasa i Domovinskog pokreta, Hrvatske seljačke stranke, Radničke fronte i Za pravednu Hrvatsku ukazuju na negativni aspekt propisivanja mogućnosti ugovaranja povoljnijih prava članova sindikata potpisnika kolektivnog ugovora te posljedice koje će iz toga proizaći na ravnopravnost među radnicima, slobodu udruživanja te odnos među sindikatima, gašenja mnogih manjih sindikata i daljnjeg smanjivanja prava radnika.

Svrha predložene odredbe o primjeni povoljnijeg prava za članove sindikata je ispunjavanje obveze preuzete iz Nacionalnog plana oporavka i otpornosti, a to je poticanje socijalnog dijaloga odnosno jačanje sindikata. Predloženim rješenjem ne dovodi se u pitanje jednako pravo svih na udruživanje, niti se stvara ekonomska niti bilo kakvu druga prisila prema radniku da se udruži u sindikat, niti se nameću financijska obveza radniku koji je slobodnom voljom izabrao ne biti član sindikata. Navedene afirmativne mjere predstavljaju poticaj kolektivnom pregovaranju odnosno jačanju socijalnog dijaloga, što je legitiman cilj Zakona. Time se otklanja opasnost od diskriminacijskog efekta predmetnih zakonskih odredbi. Također, rješenja treba tražiti u praksi drugih država članica Europske unije s pravnim sustavima sličnim našim, poput Njemačke i Slovenije, pri čemu predloženo rješenje predstavlja upravo kombinaciju njemačkog i slovenskog modela. Predloženim rješenjem omogućava se kompenzacija troškova onim članovima sindikata koji aktivno sudjeluju u kolektivnom pregovaranju.

Klubovi zastupnika MOST-a, Socijaldemokrata, Samostalne demokratske srpske stranke Zeleno-lijevog bloka te Hrvatske seljačke stranke i Radničke fronte smatraju da bi svrha uređenja materije rada putem digitalnih radnih platformi trebala biti zaštita radnika koji rade na navedeni način, tako da im se omogući da, po zadovoljenju određenih uvjeta, ostvaruju prava iz radnog odnosa s digitalnom platformom kao poslodavcem. Pri tome su stajališta da priznavanje agregatora kao poslodavca nije rješenje koje ide u korist radnika te je upitna njihova mogućnost da zaštite radnika te da radnici neće moći ostvariti zaštitu svojih prava od digitalne radne platforme.

Stajališta nisu prihvatljiva, iz razloga što je kompromisni Prijedlog direktive o poboljšanju radnih uvjeta kod rada putem digitalnih platformi prepoznao posrednike, koji se u Republici Hrvatskoj nazivaju agregatori.

Cilj ove dopune Prijedloga direktive je postizanje dostojanstvenih uvjeta rada platformskih radnika, neovisno o tome je li im poslodavac izravno digitalna radna platforma ili njezin posrednik na tržištu, kao i onemogućiti zaobilaženje Direktive do kojeg bi došlo ne prepoznavanjem posrednika koji angažiraju značajan udio platformskih radnika na tržištu. Stručni predlagatelj propisa prepoznao je široku rasprostranjenost posrednika kod ove specifične vrste rada, pri čemu je važno istaknuti kako je u Republici Hrvatskoj gotovo 80% radnika zaposleno putem posrednika, zbog čega je bilo nužno definirati agregatora kao poslodavca.

Kompromisni Prijedlog direktive o poboljšanju radnih uvjeta putem platformi također prepoznaje i solidarnu odgovornost te ostavlja mogućnost državama članicama da uredi ili samo odgovornost posrednika, ili samo platforme, ili solidarno i jednog i drugog.

Odredbom Konačnog prijedloga zakona propisana je solidarna odgovornost, pri čemu se ostavlja mogućnost oslobođenja platforme od takve vrste odgovornosti prema

platformskom radniku (pri čemu ostaje odgovornost agregatora) u okolnostima koje su usporedive s drugim propisima koji uređuju sličnu materiju (npr. odgovornost za podugovaratelja kod upućivanja radnika također poznaje mogućnost oslobođenja glavnog ugovaratelja od odgovornosti za obveze podugovaratelja).

Klub zastupnika Samostalne demokratske srpske stranke je iznio stajalište o lošijem položaju radnika kojima je agregator poslodavac u odnosu na druge platformske radnike, obzirom da im agregator može naplatiti naknadu za posredovanje (što je kod agencijskog rada zabranjeno).

Stajalište nije prihvatljivo budući da se Konačnim prijedlogom zakona izričito propisuje da pri obavljanju poslova posredovanja za digitalnu radnu platformu, agregator ne smije radniku naplatiti naknadu za posredovanje.

TEKST ODREDBI VAŽEĆEG ZAKONA KOJE SE MIJENJAJU, ODNOSNO DOPUNJUJU

Članak 2.

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

- Direktiva Vijeća 91/533/EEZ od 14. listopada 1991. o obvezi poslodavca da obavijesti radnike o uvjetima koji se primjenjuju na ugovor o radu ili radni odnos (SL, L 288, 18. 10. 1991.)
- Direktiva 2002/73/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 23. rujna 2002., kojom se mijenja i dopunjuje Direktiva Vijeća 76/2007/EZ o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na mogućnost zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja te na radne uvjete (SL, L 269, 5. 10. 2002.)
- Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme zaključenog od strane ETUC-a, UNICEA-a i CEEP-a (SL, L 175, 10. 7. 1999.)
- Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu (SL, L 216, 20. 8. 1994.)
- Direktiva Vijeća 2010/18/EU od 8. ožujka 2010., kojom se implementira Okvirni sporazum o roditeljskom dopustu, kojeg su zaključili BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC i kojom se nadomješta Direktiva Vijeća 96/34/EC (SL, L 68, 18. 3. 2010.)
- Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu putem agencija za privremeno zapošljavanje (SL, L 327, 5. 12. 2008.)
- Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL, L 014, 20. 1. 1998.)
- Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim aspektima organizacije radnog vremena (SL, L 299, 18. 11. 2003.)
- Direktiva Vijeća 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja (SL, L 204, 26. 7. 2006.)
- Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakona država članica u odnosu na kolektivni višak zaposlenika (SL, L 225, 12. 8. 1998.)
- Direktiva Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o približavanju prava država članica u vezi sa zaštitom prava radnika u slučaju prijenosa poduzeća, tvrtki ili dijelova poduzeća ili tvrtki (SL, L 82, 22. 3. 2001.)
- Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002., kojom se uspostavlja opći okvir za savjetovanje s radnicima i njihovo informiranje u europskoj zajednici (SL, L 80, 23. 3. 2002.)
- Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL, L 165, 27. 6. 2007.)
- Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL, L 348, 28. 11. 1992.)
- Direktiva Vijeća 91/383/EEZ od 25. lipnja 1991. o dopunama mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu radnika u radnom odnosu na određeno vrijeme ili privremenom radnom odnosu (SL, L 206, 29. 7. 1991.).

(2) Vlada Republike Hrvatske će Europskoj komisiji podnositi jedinstvena izvješća o provedbi Direktive 94/33/EZ, Direktive 2008/104/EZ, Direktive 2003/88/EZ, Direktive

2002/73/EZ, Direktive 2006/54/EZ, Direktive 2000/78/EZ, Direktive 91/383/EEZ i Direktive 92/85/EEZ u sadržaju i rokovima propisanim tim direktivama.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 12.

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

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

Članak 13.

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

ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Oblik ugovora o radu

Članak 14.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
- (2) Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora.
- (3) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.
- (4) Ako poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
- (5) Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.
- (6) Ugovor o radu pomorca i radnika na pomorskim ribarskim plovilima mora se registrirati pri upravnom tijelu županije, odnosno Grada Zagreba u čijem je djelokrugu obavljanje povjerenih poslova državne uprave koji se odnose na poslove rada (u daljnjem tekstu: nadležno upravno tijelo).
- (7) Ministar pravilnikom propisuje postupak registracije i sadržaj registra ugovora o radu pomoraca i radnika na pomorskim ribarskim plovilima.

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

Članak 15.

- (1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 14. stavka 3. ovoga Zakona, mora sadržavati podatke o:
 - 1) strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu
 - 2) mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima
 - 3) nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
 - 4) danu početka rada
 - 5) očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
 - 6) trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora
 - 7) otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova
 - 8) osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo
 - 9) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

(2) Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.

Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu za stalne sezonske poslove

Članak 16.

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

(2) U slučaju sklapanja ugovora iz stavka 1. ovoga članka, obveznik prijave na produženo mirovinsko osiguranje, obveznik doprinosa te obveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa je poslodavac.

(3) Osim podataka iz članka 15. ovoga Zakona, ugovor iz stavka 2. ovoga članka mora sadržavati i dodatne podatke o:

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

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

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

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

(5) Umjesto podatka iz stavka 3. točke 1. ovoga članka, može se u ugovoru uputiti na odgovarajući kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.

Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada

Članak 17.

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

1) radnom vremenu

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

3) uporabi vlastitih strojeva, alata i druge opreme radnika i naknadi troškova u vezi s time

4) naknadi drugih troškova radniku vezanih uz obavljanje poslova

5) načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika.

(2) Na ugovor iz stavka 1. ovoga članka na odgovarajući način primjenjuje se odredba članka 15. stavka 2. ovoga Zakona.

(3) Plaća radnika s kojim poslodavac sklopi ugovor iz stavka 1. ovoga članka, ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostorijama toga poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.

(4) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne može se sklopiti za obavljanje poslova iz članka 64. stavka 1. ovoga Zakona te drugih poslova za koje je to utvrđeno ovim ili drugim zakonom.

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

(6) Odredbe ovoga Zakona o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci, primjenjuju se i na ugovor iz stavka 1. ovoga članka,

ako to nije drukčije uređeno posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu.

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

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

Članak 18.

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

- 1) trajanju rada u inozemstvu
- 2) rasporedu radnog vremena
- 3) neradnim danima i blagdanima u koje radnik ima pravo ne raditi uz naknadu plaće
- 4) novčanoj jedinici u kojoj će se isplaćivati plaća
- 5) drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu
- 6) uvjetima vraćanja u zemlju.

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

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

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

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

Najniža dob za zaposlenje

Članak 19.

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

Zabrana rada maloljetnika na određenim poslovima

Članak 21.

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

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

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

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

Pretpostavka rada u punom radnom vremenu

Članak 32.

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.

Zabrana otkaza

Članak 34.

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

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

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

Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova

Članak 46.

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

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

- 1) da se ugovor sklapa radi ustupanja radnika za privremeno obavljanje poslova kod korisnika
- 2) naznaku poslova za čije će se obavljanje radnik ustupati
- 3) obveze agencije prema radniku u razdoblju kada je ustupljen.

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

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

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

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

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

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

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

Ograničenje vremena ustupanja radnika

Članak 48.

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

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

Obveze agencije prema ustupljenom radniku

Članak 49.

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

(2) Prije upućivanja ustupljenog radnika korisniku, agencija ga je dužna upoznati s posebnim profesionalnim znanjima ili vještinama za obavljanje posla kod korisnika, kao i sa svim rizicima obavljanja posla koji se odnose na zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, i u tu svrhu dužna je ustupljenog radnika osposobiti prema propisima o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu, osim ako ugovorom o ustupanju radnika nije ugovoreno da te obveze izvrši korisnik.

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

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

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 53.

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

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

(3) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

(4) Na otkaz iz stavka 3. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. stavka 1. i članka 125. ovoga Zakona.

(5) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 54.

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

Pojam radnog vremena

Članak 60.

- (1) Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan 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.

Prekovremeni rad

Članak 65.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- (3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.
- (4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.
- (5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.
- (6) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. ovoga Zakona, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Raspored radnog vremena

Članak 66.

- (1) Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima.
- (2) Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.
- (3) Raspored radnog vremena utvrđuje se propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
- (4) Ako raspored radnog vremena nije utvrđen na način iz stavka 3. ovoga članka, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.
- (5) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.
- (6) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do pedeset sati, uključujući prekovremeni rad.
- (7) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do šezdeset sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.
- (8) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.
- (9) Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz stavaka 6. i 7. ovoga članka, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih četrdeset pet sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca.
- (10) Razdoblje iz stavaka 8. i 9. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.

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

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

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

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

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

Zaštita posebno osjetljivih skupina radnika

Članak 68.

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

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

Plaćeni dopust

Članak 86.

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

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

(3) Članom uže obitelji iz stavka 1. ovoga članka smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

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

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

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

Neplaćeni dopust

Članak 87.

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

Mogućnost drukčijeg uređenja za određene kategorije radnika

Članak 88.

- (1) Na radnike na pomorskim ribarskim plovilima ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o radnom vremenu, stanci te o dnevnom i tjednom odmoru.
- (2) Ministar, uz prethodno mišljenje ministra nadležnog za pomorstvo i ministra nadležnog za ribarstvo, donosi pravilnik o radnom vremenu, odmorima i dopustima radnika na pomorskim ribarskim plovilima.
- (3) Na radnike za koje, zbog posebnosti njihovih poslova, radno vrijeme nije moguće mjeriti ili unaprijed odrediti ili ga radnici određuju samostalno (radnik koji ima status rukovodeće osobe, radnik član obitelji poslodavca fizičke osobe koji živi u zajedničkom kućanstvu s poslodavcem i koji u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca i slično), ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o najdužem trajanju tjednog radnog vremena i razdoblju iz članka 66. stavka 8. ovoga Zakona, noćnom radu, te dnevnom i tjednom odmoru, ako su s poslodavcem ugovorili samostalnost u njihovu određivanju.
- (4) Pod rukovodećim osobljem iz stavka 3. ovoga članka, smatra se radnik koji je ovlašten voditi poslove poslodavca, samostalno zaključivati pravne poslove u ime i za račun poslodavca, kojem raspored radnog vremena nije moguće unaprijed odrediti i koji o tom rasporedu samostalno odlučuje.
- (5) Poslodavac je dužan obavijestiti radničko vijeće o ugovorima sklopljenim s radnicima iz stavka 3. ovoga članka.

Određivanje plaće

Članak 90.

- (1) Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu utvrđenom propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu.
- (2) Ako osnove i mjerila za isplatu plaće nisu uređeni kolektivnim ugovorom, poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan ih je utvrditi pravilnikom o radu.
- (3) Ako plaća nije određena na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, a ugovor o radu ne sadrži dovoljno podataka na temelju kojih bi se ona mogla odrediti, poslodavac je dužan radniku isplatiti primjerenu plaću.

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

Jednakost plaća žena i muškaraca

Članak 91.

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

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

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

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

3) je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kriterije kao što su stručna sprema, vještine, odgovornost, uvjeti u kojima se rad obavlja te je li rad fizičke naravi.

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

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

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.

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 118.

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

Otkazni rok

Članak 121.

- (1) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.
- (2) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja 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 nesposobnosti za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 122.

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

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

Otpremnina

Članak 126.

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

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

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

Posebna prava radnika upućenih na rad u inozemstvo

Članak 129.

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

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

Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 132.

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

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 133.

(1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.

- (2) Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
- (3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.
- (4) Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnoga rješavanja nastaloga spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.
- (5) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz članka 134. ovoga Zakona.
- (6) Ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije određeno, nadležan sud, u smislu odredbi ovoga Zakona, je sud nadležan za radne sporove.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 134.

- (1) Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.
- (2) Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.
- (3) Poslodavac ili osoba iz stavka 2. ovoga članka dužna je, u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.
- (4) Ako poslodavac u roku iz stavka 3. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.
- (5) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.
- (6) Za vrijeme prekida rada iz stavaka 4. i 5. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.
- (7) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 6. ovoga članka.
- (8) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.
- (9) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.
- (10) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

Teret dokazivanja u radnim sporovima

Članak 135.

(1) U slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja je na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor, ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije uređeno.

(2) U slučaju spora oko stavljanja radnika u nepovoljniji položaj od drugih radnika radi obraćanja radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenja prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, a što je dovelo do povrede nekog od prava radnika iz radnog odnosa, ako radnik učini vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj i da mu je povrijeđeno neko od njegovih prava iz radnog odnosa, teret dokazivanja prelazi na poslodavca koji mora dokazati da radnika nije stavio u nepovoljniji položaj od drugih radnika, odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnog odnosa.

(3) U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu je na poslodavcu ako je ugovor o radu otkazao poslodavac, a na radniku samo ako je on ugovor o radu otkazao izvanrednim otkazom ugovora o radu.

(4) U slučaju spora u vezi s radnim vremenom, ako poslodavac ne vodi evidenciju iz članka 5. stavka 1. ovoga Zakona na propisani način, teret dokazivanja radnog vremena je na poslodavcu.

Obveza obavješćivanja

Članak 149.

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

1) stanju, rezultatima poslovanja te organizaciji rada

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

3) kretanju i promjenama u plaćama

4) opsegu i razlozima uvođenja prekovremenog rada

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

6) broju i vrsti radnika kojima je dao pisanu suglasnost za dopunski rad iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. ovoga Zakona

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

8) rezultatima provedenih inspekcijskih nadzora u području rada i zaštite na radu

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

(2) O pitanjima iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan obavijestiti radničko vijeće u vrijeme, u sadržaju i na način koji omogućuju članovima radničkog vijeća da izvrše procjenu mogućeg utjecaja te da se pripreme za savjetovanje s poslodavcem.

Obveza savjetovanja prije donošenja odluke

Članak 150.

- (1) Prije donošenja odluke važne za položaj radnika, poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem o namjeravanoj odluci te mora radničkom vijeću dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.
- (2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac je radničkom vijeću na njegov zahtjev, prije konačnog očitovanja o namjeravanoj odluci poslodavca, dužan omogućiti održavanje sastanka radi dodatnih odgovora i obrazloženja na njihovo izneseno mišljenje.
- (3) Važnim odlukama iz stavka 1. ovoga članka smatraju se osobito odluke o:
- 1) donošenju pravilnika o radu
 - 2) planu te razvoju i politici zapošljavanja i otkazu
 - 3) prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti, kao i ugovora o radu radnika na novog poslodavca te o utjecaju takvog prijenosa na radnike koji su prijenosom obuhvaćeni
 - 4) mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu
 - 5) uvođenju nove tehnologije te promjena u organizaciji i načinu rada
 - 6) planu godišnjih odmora
 - 7) rasporedu radnog vremena
 - 8) noćnom radu
 - 9) naknadama za izume i tehničko unapređenje
 - 10) kolektivnom višku radnika iz članka 127. ovoga Zakona te sve druge odluke za koje je ovim Zakonom ili kolektivnim ugovorom propisano sudjelovanje radničkog vijeća u njihovu donošenju.
- (4) Podaci o namjeravanoj odluci moraju se dostaviti radničkom vijeću potpuno i pravodobno, tako da mu se omogući davanje primjedbi i prijedloga, kako bi rezultati rasprave stvarno mogli utjecati na donošenje odluke.
- (5) Ako sporazumom poslodavca s radničkim vijećem nije drukčije određeno, radničko vijeće je dužno u roku od osam dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku od pet dana, dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci poslodavcu.
- (6) Ako se radničko vijeće u roku iz stavka 5. ovoga članka ne očituje o namjeravanoj odluci, smatra se da nema primjedbi i prijedloga.
- (7) Radničko vijeće se može protiviti otkazu ako poslodavac nema opravdani razlog za otkaz ili ako nije proveden postupak otkazivanja predviđen ovim Zakonom.
- (8) Radničko vijeće mora obrazložiti svoje protivljenje odluci poslodavca.
- (9) Ako se radničko vijeće protivi izvanrednom otkazu, a radnik u sudskom sporu osporava dopuštenost otkaza i traži od poslodavca da ga zadrži na radu, poslodavac je dužan radnika vratiti na rad u roku od osam dana od dana dostave obavijesti i dokaza o podnošenju tužbe i zadržati ga na radu do okončanja sudskog spora.
- (10) U slučaju iz stavka 9. ovoga članka, ako poslodavac izvanredno otkazuje ugovor o radu, može radnika privremeno udaljiti s posla do okončanja sudskog spora o dopuštenosti otkaza, uz obvezu isplate mjesečne naknade plaće u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca.
- (11) Ako je protivljenje radničkog vijeća izvanrednom otkazu očito neutemeljeno, odnosno protivno odredbama ovoga Zakona, poslodavac može od suda tražiti da ga privremeno, do okončanja sudskog spora, oslobodi obveze vraćanja radnika na rad i isplate naknade plaće.
- (12) Odluka poslodavca donesena protivno odredbama ovoga Zakona o obvezi savjetovanja s radničkim vijećem ništetna je.

Suodlučivanje

Članak 151.

- (1) Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća donijeti odluku o:
- 1) otkazu članu radničkog vijeća
 - 2) otkazu kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran, u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenih konačnih rezultata izbora
 - 3) otkazu radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnosti ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno otkazu radniku osobi s invaliditetom
 - 4) otkazu radniku s navršениh šezdeset godina odnosno starijem od šezdeset godina
 - 5) otkazu predstavniku radnika u organu poslodavca
 - 6) uvrštavanju osoba iz članka 34. stavka 1. ovoga Zakona u kolektivni višak radnika, osim u slučaju kada je poslodavac u skladu s posebnim propisom pokrenuo, odnosno provodi postupak likvidacije
 - 7) prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku
 - 8) imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu s odredbama ovoga Zakona.
- (2) Poslodavac iznimno može, bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća, donijeti odluku iz stavka 1. točaka 1. do 6. ovoga članka, ako se odlukom rješava o pravima radnika koji je ujedno i sindikalni povjerenik koji uživa zaštitu iz članka 188. ovoga Zakona.
- (3) Ako se radničko vijeće u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasno s odlukom poslodavca.
- (4) Ako radničko vijeće uskrati suglasnost, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti sudska ili arbitražna odluka.
- (5) O tužbi poslodavca u slučaju iz stavka 4. ovoga članka sud prvog stupnja je dužan odlučiti u roku od trideset dana od dana podnošenja tužbe.
- (6) Sporazumom poslodavca s radničkim vijećem mogu se utvrditi i druga pitanja o kojima poslodavac može donijeti odluku samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

Predmet kolektivnog ugovora

Članak 192.

- (1) Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obveze stranaka koje su sklopile taj ugovor, a može sadržavati i pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnih odnosa, pitanja socijalnog osiguranja te druga pitanja iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.
- (2) Pravna pravila sadržana u kolektivnom ugovoru primjenjuju se neposredno i obvezno na sve osobe na koje se, u skladu s odredbama ovoga Zakona, primjenjuje kolektivni ugovor.
- (3) Kolektivni ugovor može sadržavati i pravila o sastavu i načinu postupanja tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova.

Dostava kolektivnog ugovora nadležnom tijelu

Članak 201.

- (1) Svaki kolektivni ugovor, te svaka promjena (izmjena, dopuna ili otkaz) kolektivnog ugovora mora se dostaviti, ovisno o razini primjene, ministarstvu ili uredu državne uprave u županiji, odnosno nadležnom upravnom tijelu.
- (2) Ministarstvu se dostavlja kolektivni ugovor ili promjena kolektivnog ugovora koji se primjenjuje na teritoriju Republike Hrvatske ili u dvije ili više županija, a svi ostali kolektivni ugovori ili nove promjene, dostavljaju se nadležnom upravnom tijelu.
- (3) Kolektivni ugovor ili promjenu kolektivnog ugovora nadležnom tijelu dostavlja stranka koja je prva navedena u tom ugovoru, odnosno stranka koja otkazuje kolektivni ugovor.
- (4) Udruga poslodavaca ili udruga poslodavaca više razine dužna je nadležnom tijelu dostaviti popis poslodavaca koje obvezuje kolektivni ugovor sklopljen od strane udruge poslodavaca ili udruge poslodavaca više razine te sve promjene u članstvu udruge nastale za vrijeme važenja kolektivnog ugovora.
- (5) Ministar pravilnikom propisuje postupak dostave kolektivnih ugovora ili njihovih promjena nadležnom državnom tijelu te način vođenja evidencije o dostavljenim kolektivnim ugovorima i njihovim promjenama.

GLAVA IV.

KOLEKTIVNI RADNI ODNOSI

1. UDRUGE RADNIKA I POSLODAVACA

Pravo na udruživanje

Članak 165.

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

Dobrovoljnost članstva u udruzi

Članak 166.

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

Zabrana privremenog ili trajnog djelovanja odlukom izvršne vlasti

Članak 167.

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

Udruge više razine

Članak 168.

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

Ovlaštenja udruge

Članak 169.

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

Utemeljenje drugih pravnih osoba

Članak 170.

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

2. UTEMELJENJE I REGISTRACIJA UDRUGA*Utemeljenje udruge*

Članak 171.

- (1) Sindikat može utemeljiti najmanje deset punoljetnih poslovno sposobnih fizičkih osoba.
- (2) Udrugu poslodavaca mogu utemeljiti tri pravne osobe ili punoljetne poslovno sposobne fizičke osobe.
- (3) Udrugu više razine mogu utemeljiti najmanje dvije udruge iz stavaka 1. ili 2. ovoga članka.
- (4) Naziv udruge, odnosno udruge više razine, mora se jasno razlikovati od naziva već registriranih udruga, odnosno udruga više razine.

Statut udruge

Članak 172.

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

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

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

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

Pravna osobnost udruge

Članak 173.

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

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

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

Registar udruga

Članak 174.

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

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

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

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

Zahtjev za upis u registar udruga

Članak 175.

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

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

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

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

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

Rješenje o zahtjevu za upis u registar udruga

Članak 176.

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

Otklanjanje nedostataka u statutu ili postupku utemeljenja

Članak 177.

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

Rok za donošenje rješenja o zahtjevu za upis u registar udruga

Članak 178.

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

Odbijanje zahtjeva za upis

Članak 179.

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

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

Prijava promjene podataka

Članak 180.

(1) U registar udruga mora se prijaviti svaka promjena naziva udruge, sjedišta, podatak o djelovanju u jednoj ili više županija, odnosno na teritoriju Republike Hrvatske, naziva tijela, osoba ovlaštenih za zastupanje te prestanak djelovanja udruge.

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

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

3. IMOVINA UDRUGA

Prikupljanje i zaštita imovine od prisilnog izvršenja

Članak 181.

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

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

Podjela imovine udruge

Članak 182.

(1) Ako se udruga 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 štititi i promicati prava i interese članova sindikata.
- (6) Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, odnosno sindikalnom predstavniku omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarenje prava iz stavka 5. ovoga članka te pristup podacima važnim za ostvarenje toga prava.
- (7) Sindikalni povjerenik, odnosno sindikalni predstavnik pravo iz stavka 5. ovoga članka mora ostvarivati na način koji ne šteti poslovanju poslodavca.

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

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

Zaštita sindikalnih povjerenika

Članak 188.

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

1) otkazati ugovor o radu ili

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

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

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

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

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

Sindikalna članarina

Članak 189.

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

5. PRESTANAK DJELOVANJA UDRUGE

Načini prestanka djelovanja udruge

Članak 190.

(1) Udruga prestaje djelovati:

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

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

3) ako sud zabrani djelovanje udruge.

(2) Udruga je dužna, nakon održavanja sjednice najvišeg tijela udruge, tijelu nadležnom za registraciju dostaviti izvješće o održavanju sjednice najvišeg tijela udruge i podatak o ukupnom broju članova udruge.

(3) Ako iz izvješća iz stavka 2. ovoga članka proizlazi da se broj članova udruge smanjio ispod broja članova određenog ovim Zakonom za utemeljenje udruge, tijelo nadležno za registraciju brisat će 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) Izriječka 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 obavezan 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 dospeljeća.
- (2) U slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora, pravo pozvati na štrajk i provesti ga imaju sindikati kojima je u skladu s propisom utvrđena reprezentativnost za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora i koji su pregovarali o sklapanju kolektivnog ugovora.
- (3) Štrajk se mora najaviti poslodavcu, odnosno udruzi poslodavaca protiv koje je usmjeren, a štrajk solidarnosti poslodavcu kod kojeg se taj štrajk organizira.
- (4) Štrajk se ne smije započeti prije okončanja postupka mirenja kada je takav postupak predviđen ovim Zakonom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se stranke sporazumjele.
- (5) Štrajk solidarnosti se smije započeti bez provedbe postupka mirenja, ali ne prije isteka roka od dva dana od dana početka štrajka u čiju se potporu organizira.
- (6) U pismu kojim se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka te način njegova provođenja.

Sporovi u kojima je obvezno mirenje

Članak 206.

- (1) U slučaju spora koji može dovesti do štrajka ili drugog oblika industrijske akcije, mora se provesti postupak mirenja propisan ovim Zakonom, ako stranke spora nisu dogovorile neki drugi način njegova mirnog rješavanja.
- (2) Mirenje iz stavka 1. ovoga članka provodi miritelj kojeg stranke u sporu izaberu s liste koju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće ili koju sporazumno odrede.

Lista miritelja

Članak 207.

- (1) Lista miritelja koju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće vodi se pri Gospodarsko-socijalnom vijeću.
- (2) Odluku o visini naknade troškova rada miritelja donosi ministar, uz prethodno mišljenje Gospodarsko-socijalnog vijeća i uz suglasnost ministra nadležnog za poslove financija.
- (3) Ministar, uz prethodno mišljenje Gospodarsko-socijalnog vijeća, donosi pravilnik kojim se uređuje način izbora miritelja, provođenje postupka mirenja i obavljanje administrativnih poslova za potrebe toga postupka.

Rok za okončanje postupka mirenja

Članak 208.

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

Sporazum stranaka i njegovi učinci

Članak 209.

- (1) Stranke mogu okončati postupak mirenja sporazumom.
- (2) Sporazum iz stavka 1. ovoga članka postignut u slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.
- (3) Sporazumom iz stavka 1. ovoga članka postignutim u slučaju spora zbog plaće, dijela plaće, odnosno naknade plaće ako nisu isplaćene do dana dospelja, može se ugovoriti način i dinamika njihove isplate.

Arbitražno rješavanje spora

Članak 210.

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

Pitanje o kojem odlučuje arbitraža

Članak 211.

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

Arbitražna odluka

Članak 212.

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

Isključenje s rada (lockout)

Članak 213.

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

Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati

Članak 214.

- (1) Na prijedlog poslodavca, sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o proizvodno-održavajućim i nužnim poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ili isključenja s rada.
- (2) Pravila iz stavka 1. ovoga članka sadrže osobito odredbe o poslovima i broju radnika koji će ih obavljati za vrijeme štrajka ili isključenja s rada, a radi omogućivanja obnavljanja rada neposredno nakon završetka štrajka (proizvodno-održavajući poslovi), odnosno u svrhu obavljanja poslova koji su prijeko potrebni radi sprječavanja ugrožavanja života, zdravlja ili osobne sigurnosti pučanstva (nužni poslovi).
- (3) Određivanjem poslova iz stavka 1. ovoga članka ne smije se onemogućiti ili bitno ograničiti pravo na štrajk.
- (4) Ako sindikat i poslodavac ne postignu sporazum o određivanju poslova iz stavka 1. ovoga članka u roku od petnaest dana od dana dostave prijedloga poslodavca, poslodavac, odnosno sindikat može u roku od daljnjih petnaest dana tražiti da o tim poslovima odluči arbitraž.
- (5) Arbitraž 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, arbitraž 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 umanj enje plaće i dodataka na plaću

Članak 216.

Radniku koji je sudjelovao u štrajku, plaća i dodaci na plaću, mogu se umanj iti 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 protivno odredbama zakona.

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

Sudska nadležnost za zabranu štrajka i isključenja s rada

Članak 219.

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

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

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

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

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

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

Članak 220.

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

8. GOSPODARSKO-SOCIJALNO VIJEĆE

Ovlaštenja Gospodarsko-socijalnog vijeća

Članak 221.

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

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

(3) Gospodarsko-socijalno vijeće na nacionalnoj razini:

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

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

(5) Sporazumom iz stavka 4. ovoga članka pobliže se određuju sastav i ovlaštenja Gospodarsko-socijalnog vijeća.

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

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

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

(9) Ako Gospodarsko-socijalno vijeće nije osnovano ili je prestalo s radom, te zbog tih razloga ne utvrdi listu miritelja, listu arbitara, odnosno članova arbitražnog vijeća ili ako zbog tih razloga nije dalo mišljenje na pravilnik o načinu izbora miritelja i postupku mirenja iz članka 207. stavka 3. ovoga Zakona i na pravilnik o načinu izbora arbitara i postupka arbitraže iz članka 151. stavka 7. ovoga Zakona, ova pitanja uređuje ministar.

(10) Ako Gospodarsko-socijalno vijeće nije osnovano ili je prestalo s radom, ministar, u skladu s pravilnicima iz stavka 9. ovoga članka, donosi odluku o imenovanju miritelja u kolektivnom radnom sporu, odnosno arbitra u postupku arbitraže.

UPRAVNE MJERE

Članak 226.

(1) U provedbi inspektijskog 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 nadležnom upravnom tijelu registrira ugovor o radu pomorca i radnika na pomorskim ribarskim plovilima (članak 14. stavak 6.)

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

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

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

8) radniku s kojim je sklopio ugovor ili mu je izdao potvrdu o privremenom upućivanju na rad u inozemstvo, a koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ili ako

radniku ne uruči primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje prije upućivanja na rad u inozemstvo, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati (članak 18. stavci 1. i 3.)

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

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

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

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

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

14) radniku s kojim je sklopio ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, koji ne sadrži sve podatke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 46. stavci 2. i 4.)

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

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

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

18) dostavi radniku obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine, ili obračun s propisanim sadržajem (članak 93. stavci 1. i 4.)

19) dostavi radniku obračun dugovane, a neisplaćene plaće, naknade plaće ili otpremnine, ili obračun s propisanim sadržajem (članak 93. stavci 2. i 4.)

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

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

22) imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (članak 134. stavak 2.)

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

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

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

1) rad osobe mlađe od petnaest godina ili osobe s petnaest i starije od petnaest, a mlađe od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje (članak 19.)

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

- 3) rad maloljetnika na poslovima na kojima može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti, ako mu ta sposobnost nije prethodno utvrđena (članak 21. stavak 3.)
 - 4) obavljanje poslova maloljetnika ako iz nalaza i mišljenja ovlaštenog liječnika proizlazi da poslovi koje maloljetnik obavlja ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 22. stavak 1.)
 - 5) agenciji obavljanje poslova ustupanja radnika korisnicima, ako nije registrirana prema posebnom propisu, odnosno upisana u evidenciju ministarstva nadležnog za rad (članak 44. stavak 3.)
 - 6) rad radnika na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, a koji je duži od skraćenoga radnoga vremena (članak 64. stavak 3.)
 - 7) prekovremeni rad maloljetnika (članak 65. stavak 5.)
 - 8) prekovremeni rad trudnice, roditelja s djetetom do tri godine života ili samohranog roditelja s djetetom do šest godina života ili radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnika iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. ovoga Zakona, ako poslodavcu nisu dostavili pisani pristanak na takav rad (članak 65. stavak 6.)
 - 9) rad maloljetnika koji traje duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata (članak 68. stavak 1.)
 - 10) rad radnika koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavaca, trudnice, roditelja s djetetom do tri godine života ili samohranog roditelja s djetetom do šest godina života, u nejednakom rasporedu radnog vremena, ako poslodavcu nisu dostavili pisani pristanak na takav rad (članak 68. stavak 2.)
 - 11) rad noćnog radnika koji obavlja noćni rad, ako tijekom razdoblja od četiri mjeseca noćni rad traje duže od prosječno osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata (članak 69. stavak 6.)
 - 12) noćnom radniku, koji je temeljem procjene opasnosti u radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, noćni rad duži od osam sati u razdoblju od dvadeset četiri sata (članak 69. stavak 7.)
 - 13) noćni rad maloljetnika ako je protivan odredbama ovoga Zakona, ili nije osigurano da se takav rad obavlja pod nadzorom punoljetne osobe (članak 70.)
 - 14) noćni rad radnika kod poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, koje uključuju i noćni rad, a koji radi u noćnoj smjeni uzastopce duže od jednog tjedna (članak 71. stavak 3.).
- (3) Žalba izjavljena protiv rješenja iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne odgađa njegovo izvršenje.

GLAVA VIII.

PREKRŠAJNE ODREDBE

Lakši prekršaji poslodavca

Članak 227.

- (1) Novčanom kaznom od 10.000,00 do 30.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:
- 1) ako sklopi ugovor o radu u kojemu je probni rad ugovoren u trajanju dužem od Zakonom dopuštenoga (članak 53. stavak 2.)
 - 2) ako sklopi ugovor o radu u kojem je pripravnički staž ugovoren u trajanju dužem od Zakonom propisanoga (članak 57.).
- (2) Novčanom kaznom od 1.000,00 do 3.000,00 kuna za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

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

Teži prekršaji poslodavca

Članak 228.

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

1) ako s istim radnikom sklopi uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme za koji ne postoji 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 protoka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, ne vrati na poslove na kojima je radio prije korištenja tih prava, ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, ili ako ga u slučaju prestanka korištenja toga prava, u roku od mjesec dana od dana obavijesti o prestanku korištenja prava, ne vrati na poslove na kojima je radio prije njihova korištenja (članak 36. stavci 1. i 2.)

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

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

9) ako korisniku ustupi istog radnika za obavljanje istih poslova za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno kolektivnim ugovorom (članak 48.)

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

11) ako s osobom koja se stručno osposobljava za rad ne sklopi ugovor u pisanom obliku (članak 59. stavak 5.)

- 12) ako radniku ne omogućiti korištenje stanke na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 73.)
 - 13) ako radniku ne omogućiti korištenje dnevnog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 74.)
 - 14) ako radniku ne omogućiti korištenje tjednog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 75.)
 - 15) ako radniku ne omogućiti 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 omogućiti korištenje plaćenog dopusta na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 86.)
 - 17) ako bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplati uskratim isplate plaće ili nekog njezina dijela, odnosno uskratim 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 onemogućiti 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 omogućiti imenovanom, odnosno izabranom predstavniku radnika članstvo u organu poslodavca, odnosno drugom odgovarajućem tijelu trgovačkog društva, zadruge ili javne ustanove (članak 164.)
 - 27) ako pokuša ostvariti ili ostvari zabranjeni nadzor nad utemeljenjem i djelovanjem sindikata ili udruge sindikata više razine (članak 183. stavak 1.)
 - 28) ako ne obračuna, ne ustegne ili ne uplati sindikalnu članarinu (članak 189.)
 - 29) ako, u slučaju kada je to dužan učiniti, ne dostavi kolektivni ugovor ili promjenu kolektivnog ugovora nadležnom tijelu (članak 201. stavci 1. i 3.)
 - 30) ako odbije sudjelovati u postupku mirenja predviđenim ovim Zakonom (članak 206. stavak 1.)
 - 31) ako radnika koji je organizirao ili sudjelovao u štrajku organiziranom u skladu s odredbama zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata, stavi u nepovoljniji položaj od drugih radnika (članak 215. stavak 2.).
- (2) Novčanom kaznom od 4000,00 do 6000,00 kuna za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.
 - (3) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.
 - (4) Za prekršaje iz stavka 1. točke 27. ovoga članka, poslodavac pravna osoba odgovara i u slučaju ako ne postoji prekršajna odgovornost odgovorne osobe.

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 roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od dana prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava otkaže ugovor o radu trudnici, odnosno osobi koja se koristi nekim od tih prava (članak 34. stavak 1.)
- 10) ako radniku koji je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad, zbog liječenja ili oporavka otkaže ugovor o radu u razdoblju te nesposobnosti (članak 38. stavak 1.)
- 11) ako obavlja poslove ustupanja radnika korisniku prije upisa u odgovarajuću evidenciju ministarstva, ili pri obavljanju poslova ustupanja radniku naplati naknadu za njegovo ustupanje korisniku, odnosno naknadu u slučaju sklapanja ugovora o radu između ustupljenog radnika i korisnika (članak 44. stavci 5. i 6.)
- 12) ako ustupi radnika bez sklopljenog ugovora o ustupanju, ili ga sklopi u slučajevima kada ga ne može sklopiti (članak 45. stavci 1. i 4.)
- 13) ako sklopi ugovor o radu u kojem je puno radno vrijeme radnika ugovoreno u trajanju dužem od zakonom dopuštenog (članak 61. stavak 1.)
- 14) ako s radnikom koji radi u punom radnom vremenu sklopi ugovor o radu u trajanju dužem od osam sati tjedno ili dužem od sto osamdeset sati godišnje, ili ga sklopi bez da za takav rad radnik ima pisanu suglasnost svoga poslodavca, odnosno poslodavaca (članak 61. stavak 3. i članak 62. stavak 3.)

- 15) ako od radnika zahtijeva da na poslovima, na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radi duže od skraćenoga radnoga vremena (članak 64. stavak 3.)
- 16) ako rad radnika koji radi prekovremeno, traje ukupno duže od pedeset sati tjedno, ili ako prekovremeni rad pojedinog radnika traje duže od sto osamdeset sati godišnje, ili ako traje duže od dvjesto pedeset sati godišnje kada je prekovremeni rad duži od sto osamdeset sati godišnje ugovoren kolektivnim ugovorom (članak 65. stavci 3. i 4.)
- 17) ako naredi prekovremeni rad maloljetnika (članak 65. stavak 5.)
- 18) ako trudnici, roditelju s djetetom do tri godine života ili samohranom roditelju s djetetom do šest godina života ili radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, radniku iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. ovoga Zakona bez njegova pisanog pristanka naredi prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 6.),
- 19) ako u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena utvrdi rad radnika duži od pedeset sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad, ili utvrdi rad radnika duži od šezdeset sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad kada je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, ili u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, odnosno šest mjeseci, ako je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, utvrdi rad radnika duži od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad (članak 66. stavci 6., 7. i 8.)
- 20) ako radnika ne obavijesti o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju 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 inspektoru rada (članak 67. stavak 2.)
- 22) ako rad radnika u preraspodijeljenom radnom vremenu traje duže od Zakonom dopuštenog (članak 67. stavci 4., 5. i 8.)
- 23) ako na zahtjev inspektora rada ne dostavi popis radnika koji su dali pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na rad u preraspodijeljenom radnom vremenu (članak 67. stavak 7.)
- 24) ako maloljetniku utvrdi raspored radnog vremena duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata (članak 68. stavak 1.)
- 25) ako radniku koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavaca, 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 omogućiti zdravstveni pregled u skladu s posebnim propisom (članak 72. stavak 3.)
- 31) ako noćnom radniku za kojeg je zdravstvenim pregledom obavljenim prije početka toga rada ili redovitim pregledom tijekom njegova trajanja, utvrđeno da zbog takvog rada ima zdravstvenih problema, rasporedom radnog vremena ne osigura obavljanje istih poslova izvan noćnog rada (članak 72. stavak 6.)

32) ako noćnom radniku za kojeg je zdravstvenim pregledom obavljenim prije početka toga rada ili redovitim pregledom tijekom njegova trajanja, utvrđeno da zbog takvog rada ima zdravstvenih problema, a rasporedom radnog vremena ne može osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada, ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova izvan noćnog rada za koje je sposoban, a koji što je više moguće odgovaraju poslovima na kojima je radnik prethodno radio (članak 72. stavak 7.)

33) ako s radnikom sklopi sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora (članak 80.)

34) ako radniku ne dostavi obračun dugovane, a neisplaćene plaće, naknade plaće ili otpremnine, ili ako obračun nema propisani sadržaj (članak 93. stavci 2. i 4.)

35) ako otkaz nije u pisanom obliku, nije obrazložen, ili ako nije dostavljen radniku (članak 120.)

36) ako u potvrdi o zaposlenju, osim podataka o vrsti poslova i trajanju radnog odnosa, naznači nešto što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu (članak 130. stavak 3.)

37) ako u slučaju prenošenja ugovora o radu na novog poslodavca, potpuno i istinito, pisano ne izvijesti novog poslodavca o pravima radnika čiji se ugovori o radu prenose (članak 137. stavak 4.).

(2) Novčanom kaznom od 7.000,00 do 10.000,00 kuna za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

(3) Novčanom kaznom od 61.000,00 do 100.000,00 kuna za prekršaj iz stavka 1. točke 1. ovoga članka kaznit će se korisnik pravna osoba koji je ugovorom o ustupanju radnika preuzeo obvezu vođenja evidencije radnog vremena za ustupljene radnike (članak 45. stavak 5.).

(4) Novčanom kaznom od 7.000,00 do 10.000,00 kuna kaznit će se korisnik fizička osoba koji je ugovorom o ustupanju radnika preuzeo obvezu vođenja evidencije radnog vremena za ustupljene radnike za razdoblje u kojim su mu ustupljeni i odgovorna osoba pravne osobe (članak 45. stavak 5.).

(5) Novčanom kaznom od 61.000,00 do 100.000,00 kuna kaznit će se korisnik pravna osoba, ako pri sklapanju ugovora iz članka 45. ovoga Zakona, agenciju potpuno i istinito, pisano ne izvijesti o uvjetima rada radnika zaposlenih kod korisnika na poslovima koje će obavljati ustupljeni radnik (članak 50. stavak 2.).

(6) Novčanom kaznom od 7.000,00 do 10.000,00 kuna, kaznit će se korisnik fizička osoba, ako pri sklapanju ugovora iz članka 45. ovoga Zakona, agenciju potpuno i istinito, pisano ne izvijesti o uvjetima rada radnika zaposlenih kod korisnika na poslovima koje će obavljati ustupljeni radnik i odgovorna osoba pravne osobe (članak 50. stavak 2.).

(7) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

Prekršaji sindikata i udruga sindikata više razine

Članak 230.

Novčanom kaznom od 5.000,00 do 20.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj sindikat ili udruga sindikata više razine:

1) ako u roku od trideset dana od dana nastale promjene ne prijavi promjenu statuta, osoba ovlaštenih za zastupanje te prestanak djelovanja udruge (članak 180. stavak 2.)

2) ako svake četiri godine ne dostavi tijelu nadležnom za registraciju izvješće o održavanju sjednice najvišeg tijela udruge ili podatak o ukupnom broju članova udruge (članak 190. stavak 2.)

- 3) ako u slučaju, kada je to dužan učiniti, ne dostavi kolektivni ugovor ili promjenu kolektivnog ugovora ministarstvu ili nadležnom upravnom tijelu (članak 201. stavak 1.)
- 4) ako ne najavi štrajk (članak 205. stavak 3.)
- 5) ako započne štrajk prije provođenja postupka mirenja kada je takav postupak predviđen ovim Zakonom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnoga rješavanja spora o kojem su se stranke sporazumjele (članak 205. stavak 4.)
- 6) ako u pismu kojim se štrajk najavljuje, ne naznači razloge za štrajk ili mjesto ili dan ili vrijeme početka štrajka te način njegova provođenja (članak 205. stavak 6.)
- 7) ako odbije sudjelovati u postupku mirenja predviđenim ovim Zakonom (članak 206.).

Prekršaji udruga poslodavaca i udruga poslodavaca više razine

Članak 231.

Novčanom kaznom od 5.000,00 do 20.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj udruga poslodavaca ili udruga poslodavaca više razine:

- 1) ako u roku od trideset dana od dana nastale promjene ne prijavi promjenu statuta, osoba ovlaštenih za zastupanje, te prestanak djelovanja udruge (članak 180. stavak 2.)
- 2) ako svake četiri godine ne dostavi tijelu nadležnom za registraciju izvješće o održavanju sjednice najvišeg tijela udruge ili podatak o ukupnom broju članova udruge (članak 190. stavak 2.)
- 3) ako u slučaju kada je to dužna učiniti, ne dostavi kolektivni ugovor ili promjenu kolektivnog ugovora ministarstvu ili nadležnom upravnom tijelu (članak 201. stavak 1.)
- 4) ako kolektivni ugovor ne objavi na propisani način (članak 202. stavci 1. i 2.)
- 5) ako odbije sudjelovati u postupku mirenja predviđenim ovim Zakonom (članak 206.)
- 6) ako organizira ili poduzme isključenje s rada koje nije odgovor na već započeti štrajk (članak 213. stavak 1.)
- 7) ako isključenje radnika s rada započne prije roka propisanog ovim Zakonom (članak 213. stavak 2.)
- 8) ako isključi s rada radnike u broju većem od dopuštenog ovim Zakonom (članak 213. stavak 3.)
- 9) ako isključi radnike s rada protivno odredbama ovoga Zakona (članak 213. stavak 5.)
- 10) ako za vrijeme isključenja s rada onemogućiti radnicima obavljanje poslova koji se ne smiju prekidati (članak 214.).

- PRILOZI**
- **Izjava o usklađenosti prijedloga propisa s pravnom stečevinom Europske unije**
 - **Usporedni prikaz podudaranja odredbi propisa Europske unije s prijedlogom propisa**

IZJAVA O USKLAĐENOSTI PRIJEDLOGA PROPISA S PRAVNOM STEČEVINOM EUROPSKE UNIJE

1. Naziv prijedloga propisa

Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu (II. čitanje)

2. Stručni nadzornik izrade prijedloga propisa

MINISTARSTVO RADA, MIROVINSKOGA SUSTAVA, OBITELJI I SOCIJALNE
POLITIKE

3. Veza s Programom Vlade Republike Hrvatske za preuzimanje i provedbu pravne stečevine Europske unije

Predviđeno Programom Vlade Republike Hrvatske za preuzimanje i provedbu pravne
stečevine Europske unije za 2022. godinu.

Rok: IV. kvartal 2022.

4. Preuzimanje odnosno provedba pravne stečevine Europske unije

a) Odredbe primarnih izvora prava Europske unije

Ugovor o funkcioniranju Europske unije
članak/članci 153, 155, 157

b) Sekundarni izvori prava Europske unije

*Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela
jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima
zapošljavanja i rada (preinaka) (SL L 204, 26.7.2006.)*

32006L0054

- Članci 2., 3., 4., 14., 17., 18., 19., 20., 22., 23., 25. i 29. preuzeto: Zakon o
ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17)
- Članci 2., 5., 6., 7., 8., 9., 10., 11., 12. i 13. preuzeto: Zakon o mirovinskim
osiguravajućim društvima (NN 22/14)
- Članci 2., 14., 15., 16., 17., 18., 19., 21., 24., 26. i 27. preuzeto: Zakon o radu (NN
93/14, 127/17, 98/19)
- Članci 5., 6., 7., 8., 9., 10., 11., 12. i 13. preuzeto: Zakon o mirovinskom osiguranju
(NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16)
- Članak 14. preuzeto: Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12)
- Članak 30. preuzeto: Zakon o pravu na pristup informacijama (NN 25/13, 85/15)

Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL L 188, 12.7.2019.)

32019L1158

- Članci 2., 3., 4., 5., 8. i 16. preuzeto: Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama (NN 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17, 37/20)
- Članci 2., 3., 5., 10., 11., 12. i 16. preuzeto: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19)
- Članak 3. preuzeto: Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim i roditeljskim potporama (NN 85/22)
- Članci 4., 5., 8., 10., 13., 17., 18. i 20. preuzeto: Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim i roditeljskim potporama (NN 85/2022)
- Članci 11. i 14. preuzeto: Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12)
- Članak 15. preuzeto: Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17)
- Članak 17. preuzeto: Zakon o pravu na pristup informacijama (NN 25/13, 85/15)

Direktiva (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L 186, 11.7.2019.)

32019L1152

- Članci 2., 4., 5., 6., 14., 15., 16., 18. i 20. preuzeto: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19)
- Članak 5. preuzeto: Zakon o pravu na pristup informacijama (NN 25/13, 85/15)

DIREKTIVA VIJEĆA 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu (SL L 216, 20.8.1994.)

31994L0033

- Članci 2., 3., 6., 8., 9., 10., 11., 12., 13. i 16. preuzeto: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19)
- Članci 6. i 7. Prilog 1. preuzeto: Pravilnik o poslovima na kojima se ne smije zaposliti maloljetnik (NN 89/15 94/16)
- Članak 6. preuzeto: Pravilnik o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati (62/10) (NN 62/10)
- Članak 6. preuzeto: Zakon o zaštiti na radu (NN 71/14, 118/14, 154/14, 94/18, 96/18)
- Članci 8. i 11. preuzeto: Zakon o strukovnom obrazovanju (NN 30/09, 24/10, 22/13, 25/18)
- Članak 8. preuzeto: Pravilnik o izmjenama i dopunama pravilnika o načinu organiziranja i izvođenju nastave u strukovnim školama (NN 130/20)

DIREKTIVA 2008/104/EZ EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (SL L 327, 5.12.2008.)

32008L0104

- Članci 1., 3., 4., 5., 6., 7., 8., 9. i 10. preuzeto: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19)

DIREKTIVA VIJEĆA 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10.7.1999.)

31999L0070

- Prilozi 1., 1., 1., 1., 1., 1. i 1. preuzeto: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19)
- Prilog 1. preuzeto: Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17)

DIREKTIVA 2003/88/EZ EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18.11.2003.)

32003L0088

- Članci 1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., 8., 9., 10., 11., 12., 13., 14., 15., 16., 17., 18., 19., 20., 21., 22. i 23. preuzeto: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19)
- Članci 1. i 21. preuzeto: Pomorski zakonik (NN 181/04, 76/07, 146/08, 61/11, 56/13, 26/15, 17/19)
- Članci 2., 14. i 20. preuzeto: Zakon o radnom vremenu, obveznim odmorima mobilnih radnika i uređajima za bilježenje u cestovnom prijevozu (NN 75/13 NN 36/15 NN 46/17)
- Članci 2., 14. i 20. preuzeto: Zakon o sigurnosti i interoperabilnosti željezničkog sustava (NN 63/2020)
- Članci 2., 14. i 20. preuzeto: Zakon o zračnom prometu (NN 69/09, 84/11, 54/13, 127/13, 92/14)
- Članak 9. preuzeto: Pravilnik o sadržaju, načinu i rokovima zdravstvenog pregleda noćnih radnika (NN 122/13)
- Članak 9. preuzeto: Zakon o liječništvu (NN 121/03, 117/08)
- Članak 10. preuzeto: Zakon o roditeljskim potporama (NN 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17, 37/20)
- Članak 11. preuzeto: Zakon o Državnom inspektoratu (NN 115/18)
- Članak 17. preuzeto: Zakon o zdravstvenoj zaštiti (NN 100/18)
- Članci 14. i 21. preuzeto: Pravilnik o uvjetima i načinu održavanja straže te obavljanju drugih poslova na brodu kojima se osigurava sigurna plovidba i zaštita mora od onečišćenja s brodova (NN 125/05)
- Članci 2., 14. i 20. preuzeto: Zakon o plovidbi i lukama unutarnjih voda (NN 144/2021)

c) Ostali izvori prava Europske unije

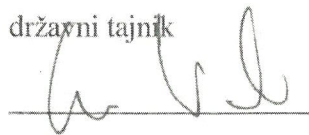
5. Prilog: tablice usporednih prikaza za propise kojima se preuzimaju odredbe sekundarnih izvora prava Europske unije u zakonodavstvo Republike Hrvatske

Da.

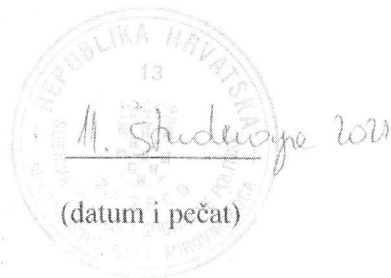
Potpis EU koordinatora stručnog nositelja izrade prijedloga propisa, datum i pečat

Ivan Vidiš

državni tajnik



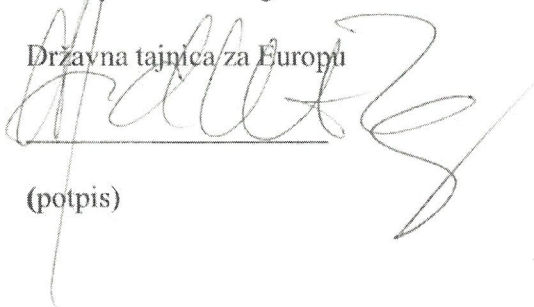
(potpis)



Potpis EU koordinatora Ministarstva vanjskih i europskih poslova, datum i pečat

Andreja Metelko-Zgombić

Državna tajnica za Europu



(potpis)



27
BT

USPOREDNI PRIKAZ PODUDARANJA ODREDBI PROPISA EUROPSKE UNIJE S PRIJEDLOGOM PROPISA

1. Naziv propisa Europske unije

DIREKTIVA 2008/104/EZ EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje

2. Naziv prijedloga propisa

Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu

3. Usklađenost odredbi propisa Europske unije (sekundarni izvori prava) s odredbama prijedloga propisa

a)	b)	c)	d)
Odredbe propisa Europske unije	Odredbe prijedloga propisa	Je li sadržaj odredbe propisa Europske unije u potpunosti preuzet u odredbu prijedloga propisa?	Obrazloženje (ako sadržaj odredbe propisa Europske unije nije preuzet ili je djelomično preuzet u odredbu prijedloga propisa)

<p>Članak 1.</p> <p>Područje primjene</p> <p>1. Ova se Direktiva primjenjuje na radnike s ugovorom o zapošljavanju ili radnom odnosu s poduzećem za privremeno zapošljavanje koji su ustupljeni poduzećima korisnicima za rad na određeno vrijeme pod njihovim nadzorom i rukovodstvom.</p> <p>2. Ova se Direktiva primjenjuje na javna i privatna poduzeća koja su poduzeća za privremeno zapošljavanje ili poduzeća korisnici koji obavljaju gospodarske djelatnosti, bez obzira na to posluju li s ciljem ostvarenja dobiti ili ne.</p> <p>3. Države članice mogu nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima predvidjeti da se ova Direktiva ne primjenjuje na ugovore o zapošljavanju ili radnim odnosima sklopljene u okviru posebnog državnog ili državno potpomognutog programa strukovnog usavršavanja, integracije ili prekvalifikacije.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 4. i članak 44.
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------	-----------------------------------------------------------------------------------------

<p>Članak 2.</p> <p>Cilj</p> <p>Svrha ove Direktive je osigurati zaštitu radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje i poboljšati kvalitetu zapošljavanja preko poduzeća za privremeno zapošljavanje osiguravanjem primjene načela jednakog postupanja, kako je utvrđeno u članku 5., na radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje i prepoznavanjem poduzeća za privremeno zapošljavanje kao poslodavaca, uz istodobno uvažavanje potrebe uspostavljanja odgovarajućeg okvira za primjenu zapošljavanja preko poduzeća za privremeno zapošljavanje s ciljem učinkovitog pridonošenja stvaranju radnih mjesta i razvoju fleksibilnih oblika rada.</p>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>Opća odredba Direktive</p>
<p>Članak 3.</p> <p>Definicije</p> <p>1. Za potrebe ove Direktive:</p> <p>(a) „radnik” znači svaka osoba koja je u dotičnoj državi članici zaštićena kao radnik na temelju nacionalnog prava o zapošljavanju;</p>	<p>Stavak 1. točka (f) Direktive</p> <p>Članak 17.</p> <p>Članak 46. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, agencija može</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 4. stavak 1. uz stavak 1. točka (a) Direktive članak 44. stavak 1. uz stavak 1. točka (b) Direktive članak 44. stavak 2. uz stavak 1. točka (c) Direktive članak 44. stavak 1. i članak 50. stavak 1. uz stavak 1. točka (d) Direktive</p>

<p>(b) „poduzeće za privremeno zapošljavanje” znači svaka fizička ili pravna osoba koja u skladu s nacionalnim pravom sklapa ugovor o zapošljavanju ili radnim odnosima s radnicima zaposlenim kod poduzeća za privremeno zapošljavanje kako bi ih ustupila poduzeću korisniku za rad na određeno vrijeme pod njegovim nadzorom i rukovodstvom;</p> <p>(c) „radnik zaposlen kod poduzeća za privremeno zapošljavanje” znači radnik koji ima ugovor o zapošljavanju ili radnom odnosu s poduzećem za privremeno zapošljavanje s ciljem da bude ustupljen poduzeću korisniku za rad na određeno vrijeme pod njegovim nadzorom i rukovodstvom;</p> <p>(d) „poduzeće korisnik” znači svaka fizička ili pravna osoba za koju i pod čijim nadzorom i rukovodstvom radnik zaposlen kod poduzeća za privremeno zapošljavanje privremeno radi;</p> <p>(e) „ustupanje” znači razdoblje tijekom kojega je radnik zaposlen kod poduzeća za privremeno zapošljavanje ustupljen poduzeću korisniku za rad na određeno vrijeme pod njegovim nadzorom i rukovodstvom;</p> <p>(f) „osnovni uvjeti rada i zapošljavanja” znači uvjeti rada i zapošljavanja utvrđeni zakonodavstvom, uredbama,</p>	<p>sklopiti s radnikom na određeno ili neodređeno vrijeme.</p> <p>(2) Na ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka koji je sklopljen na određeno vrijeme, ne primjenjuje se ograničenje broja uzastopnih ugovora o radu iz članka 12. stavka 2. ovoga Zakona.</p> <p>(3) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka, osim podataka iz članka 15. stavka 1. točke 1. i točke 4. do 7. ovoga Zakona, odnosno članka 18. stavka 2. ovoga Zakona kada agencija ustupa radnika korisniku u inozemstvo, mora sadržavati i sljedeće podatke:</p> <p>1. da se ugovor sklapa radi ustupanja radnika za privremeno obavljanje poslova kod korisnika</p> <p>2. obveze agencije prema radniku u razdoblju kada je ustupljen.</p>		<p>članak 45. uz stavak 1. točka (e) Direktive</p> <p>članak 9. stavak 1. i 3. uz stavak 1. točka (f) Direktive</p> <p>članak 1., članak 4. stavak 1. i članak 9. stavak 1. i 3. uz stavak 2. Direktive</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>administrativnim odredbama, kolektivnim ugovorima i/ili drugim općim odredbama važećim u poduzeću korisniku koji se odnose na:</p> <p>i. trajanje radnog vremena, prekovremeni rad, pauze, odmore, noćni rad, dopuste i državne praznike;</p> <p>ii. plaću.</p> <p>2. Ovom se Direktivom ne dovodi u pitanje nacionalno pravo u pogledu određivanja plaće, ugovora o zapošljavanju, radnog odnosa ili radnika.</p> <p>Država članica ne isključuje iz područja primjene ove Direktive radnike, ugovore o zapošljavanju ili radnim odnosima samo zato što se oni odnose na radnike s nepunim radnim vremenom, radnike s ugovorom o radu na neodređeno vrijeme ili osobe koje imaju ugovor o zapošljavanju ili radnom odnosu s poduzećem za privremeno zapošljavanje.</p>	<p>(4) Ustupljeni radnik ima pravo na naknadu plaće utvrđene na način iz članka 95. stavka 5. do 9. ovoga Zakona:</p> <p>1. ako je zaposlen na neodređeno vrijeme, u razdoblju kada nije ustupljen korisniku</p> <p>2. ako je zaposlen na određeno vrijeme, a kod korisnika je prije isteka razdoblja na koje je ustupljen prestala potreba za tim radnikom, u razdoblju do isteka sklopljenog ugovora o radu.</p> <p>-</p> <p>(5) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka koji se sklapa na određeno vrijeme koje je jednako vremenu na koje se radnik ustupa korisniku, osim podataka iz članka 15. ovoga Zakona mora sadržavati podatke o nazivu, sjedištu te osobnom identifikacijskom broju korisnika.</p> <p>(6) Ugovorena plaća i drugi uvjeti rada ustupljenog radnika ne smiju</p>		
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>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.</p> <p>(7) Drugi uvjeti rada ustupljenog radnika u smislu stavka 6. ovoga članka su radno vrijeme, odmori i dopusti, blagdani i drugi dani za koje je zakonom određeno da se ne radi, osiguranje mjera zaštite na radu, zaštita trudnica, roditelja, posvojitelja i maloljetnika te zaštita od nejednakog postupanja u skladu s posebnim propisom o suzbijanju diskriminacije.</p> <p>(8) 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</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>obavlja ustupljeni radnik, osim uvjeta iz stavka 6. i 7. ovoga članka.</p> <p>(9) Ako se plaća, odnosno drugi uvjeti rada ne mogu utvrditi u skladu sa stavkom 6. i 7. ovoga članka, utvrđuju se ugovorom o ustupanju radnika.“.</p>		
<p>Članak 4.</p> <p>Preispitivanje ograničenja ili zabrana</p> <p>1. Ograničenja ili zabrane primjene rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje opravdani su samo ako se temelje na općem interesu posebno u pogledu zaštite radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, zahtjeva za sigurnost i zdravlje na radu ili potrebe da se osigura ispravno funkcioniranje tržišta rada i sprečavanje zloporaba.</p> <p>2. Do 5. prosinca 2011. države članice, nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima u skladu s nacionalnim zakonodavstvom, kolektivnim ugovorima i praksom, preispituju sva ograničenja ili zabrane primjene rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje kako bi</p>	<p>Stavak 3. 4. i 5. Direktive</p> <p>Članak 18.</p> <p>Članak 48. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Agencija i korisnik ne smiju ugovoriti korištenje rada istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, osim:</p> <p>1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika</p> <p>2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 45. stavak 4. uz stavak 1. i 2. Direktive članak 44. i članak 52. uz stavak 4. Direktive</p>

<p>provjerile jesu li opravdani na temeljima spomenutim u stavku 1.</p> <p>3. Ako su takva ograničenja ili zabrane utvrđeni kolektivnim ugovorima, preispitivanje iz stavka 2. mogu provesti socijalni partneri koji su pregovarali o dotičnom ugovoru.</p> <p>4. Stavcima 1., 2. i 3. ne dovode se u pitanje nacionalni zahtjevi u pogledu registracije, izdavanja dozvola, certifikacije, financijskih jamstava ili praćenja poduzeća za privremeno zapošljavanje.</p> <p>5. Države članice obavješćuju Komisiju o rezultatima preispitivanja iz stavaka 2. i 3. do 5. prosinca 2011.</p> <p>POGLAVLJE II.</p> <p>UVJETI ZAPOSŁJAVANJA I RADNI UVJETI</p>	<p>uključuje financiranje iz fondova Europske unije</p> <p>3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga, dopušteno posebnim zakonom (npr. priroda posla u pojedinoj djelatnosti ili trajanje mandatnog razdoblja) ili kolektivnim ugovorom (npr. potreba rada na projektu).</p> <p>(2) Prekid kraći od tri mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 1. ovoga članka.“.</p> <p>Članak 1.</p> <p>U Zakonu o radu (Narodne novine, broj 93/14, 127/17 i 98/19), članak 2. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Ovim Zakonom u hrvatsko zakonodavstvo preuzimaju se sljedeći akti Europske unije:</p>		
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>– Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10. 7. 1999.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu (SL L 216, 20. 8. 1994.), kako je posljednji put izmijenjena Direktivom Europskog parlamenta i Vijeća 2014/27/EU od 26. veljače 2014. o izmjeni Direktiva Vijeća 92/58/EEZ, 92/85/EEZ, 94/33/EZ, 98/24/EZ i Direktive 2004/37/EZ Europskog parlamenta i Vijeća kako bi se uskladile s Uredbom (EZ) br. 1272/2008 o razvrstavanju, označivanju i pakiranju tvari i smjesa (SL L 65, 5. 3. 2014.)</p> <p>– Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (SL L 327, 5. 12. 2008.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL L 14, 20. 1. 1998.)</p> <p>– Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18. 11. 2003.)</p> <p>– Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) (SL L 204, 26. 7. 2006.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (SL L 225, 12. 8. 1998.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>poduzeća ili pogona (SL L 82, 22. 3. 2001.)</p> <p>– Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici (SL L 80, 23. 3. 2002.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (<i>SL L 303, 2.12.2000.</i>)</p> <p>– 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.)</p> <p>– 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</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>određeno vrijeme ili privremenom radnom odnosu (SL L 206, 29. 7. 1991.)</p> <p>– Direktiva (EU) 2015/1794 Europskog parlamenta i Vijeća od 6. listopada 2015. o izmjeni direktiva 2008/94/EZ, 2009/38/EZ i 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća te direktiva Vijeća 98/59/EZ i 2001/23/EZ u pogledu pomoraca (Tekst značajan za EGP) (SL L 263, 8.10.2015.)</p> <p>– Direktiva (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L186/105, 11.7.2019.)</p> <p>– Direktiva (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL L188/79, 12.7.2019.).</p> <p>(2) Vlada Republike Hrvatske će Europskoj komisiji podnositi jedinstvena izvješća o provedbi</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>Direktive 94/33/EZ, Direktive 2008/104/EZ, Direktive 2003/88/EZ, Direktive 2006/54/EZ, Direktive 2000/78/EZ, Direktive 91/383/EEZ, Direktive 92/85/EEZ, Direktive (EU) 2019/1158 i Direktive (EU) 2019/1152 u sadržaju i rokovima propisanim tim direktivama.“.</p>		
<p>Članak 5.</p> <p>Načelo jednakog postupanja</p> <p>1. Osnovni uvjeti rada i zapošljavanja za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje su za vrijeme trajanja njihova ustupanja poduzeću korisniku najmanje jednaki uvjetima koji bi na te radnike bili primjenljivi da ih je na isto radno mjesto izravno zaposlilo poduzeće korisnik.</p> <p>Za potrebe primjene prvog podstavka, važeća pravila u poduzeću korisniku o:</p> <p>(a) zaštitu trudnica i majki dojilja te zaštiti djece i mladih; i</p> <p>(b) jednakom postupanju za muškarce i žene te svakoj mjeri za suzbijanje svake diskriminacije na temelju spola, rase ili etničkog podrijetla, religije,</p>	<p>stavak 1. podstavak 1. Direktive stavak 2. Direktive</p> <p>ČČlanak 17.</p> <p>Članak 46. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, agencija može sklopiti s radnikom na određeno ili neodređeno vrijeme.</p> <p>(2) Na ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka koji je sklopljen na određeno vrijeme, ne primjenjuje se ograničenje broja uzastopnih ugovora o radu iz članka 12. stavka 2. ovoga Zakona.</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 50. uz stavak 1. podstavak (a) i (b) članak 203. stavak 1. i 2. uz stavak 4. podstavak 1. Direktive članak 9. stavak 1. i 3. uz stavak 4. podstavak 2. Direktive</p>

<p>vjerovanja, tjelesne invalidnosti, dobi ili spolne orijentacije moraju se poštovati kako je utvrđeno zakonodavstvom, uredbama, administrativnim odredbama, kolektivnim ugovorima i/ili drugim općim odredbama.</p> <p>2. U pogledu plaće, države članice mogu nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima predvidjeti izuzeće od načela utvrđenog u stavku 1. kad radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje koji s poduzećem za privremeno zapošljavanje imaju ugovor o zapošljavanju na neodređeno vrijeme nastavljaju primati plaću u razdoblju između dva ustupanja.</p> <p>3. Nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima države članice im mogu ponuditi, na odgovarajućoj razini i podložno uvjetima koje države članice utvrde, mogućnost da zadrže ili sklope kolektivne ugovore u kojima, uz istodobno poštovanje opće zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, u pogledu uvjeta rada i zapošljavanja radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje mogu utvrditi odredbe koje se mogu razlikovati od odredaba iz stavka 1.</p>	<p>(3) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka, osim podataka iz članka 15. stavka 1. točke 1. i točke 4. do 7. ovoga Zakona, odnosno članka 18. stavka 2. ovoga Zakona kada agencija ustupa radnika korisniku u inozemstvo, mora sadržavati i sljedeće podatke:</p> <p>1. da se ugovor sklapa radi ustupanja radnika za privremeno obavljanje poslova kod korisnika</p> <p>2. obveze agencije prema radniku u razdoblju kada je ustupljen.</p> <p>(4) Ustupljeni radnik ima pravo na naknadu plaće utvrđene na način iz članka 95. stavka 5. do 9. ovoga Zakona:</p> <p>1. ako je zaposlen na neodređeno vrijeme, u razdoblju kada nije ustupljen korisniku</p>		
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

<p>4. Uz uvjet da je za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje osigurana odgovarajuća razina zaštite, države članice u čijem pravu ne postoji sustav za proglašavanje opće primjenljivih kolektivnih ugovora ili u čijem pravu ili praksi ne postoji sustav za proširenje odredaba tih ugovora na sva slična poduzeća u određenom sektoru ili zemljopisnom području, mogu nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima na nacionalnoj razini i na temelju ugovora sklopljenog između njih utvrditi odredbe o osnovnim uvjetima rada i zapošljavanja koje odstupaju od načela utvrđenih u stavku 1. Takvim se odredbama može predvidjeti rok za ispunjavanje uvjeta za načelo jednakog tretmana.</p> <p>Odredbe iz ovog stavka u skladu su sa zakonodavstvom Zajednice i dovoljno su precizne i dostupne da dotičnim sektorima i tvrtkama da omoguće utvrde svoje obveze i da se s njima usklade. Države članice primjenom članka 3. stavka 2. posebno utvrđuju jesu li sustavi profesionalne socijalne sigurnosti, uključujući mirovinu, ili sustavi financijske participacije uključeni u osnovne uvjete rada i zapošljavanja iz stavka 1. Ni tim se odredbama ne dovode u pitanje ugovori na nacionalnoj,</p>	<p>2. ako je zaposlen na određeno vrijeme, a kod korisnika je prije isteka razdoblja na koje je ustupljen prestala potreba za tim radnikom, u razdoblju do isteka sklopljenog ugovora o radu.</p> <p>-</p> <p>(5) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka koji se sklapa na određeno vrijeme koje je jednako vremenu na koje se radnik ustupa korisniku, osim podataka iz članka 15. ovoga Zakona mora sadržavati podatke o nazivu, sjedištu te osobnom identifikacijskom broju korisnika.</p> <p>(6) 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.</p>		
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

<p>regionalnoj, lokalnoj ili sektorskoj razini koji su povoljniji za radnike.</p> <p>5. Države članice poduzimaju odgovarajuće mjere u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom s ciljem sprečavanja zlorabe u primjeni ovog članka, a posebno s ciljem sprečavanja uzastopnih ustupanja s namjerom izbjegavanja odredaba ove Direktive. One o takvim mjerama obavješćuju Komisiju.</p>	<p>(7) Drugi uvjeti rada ustupljenog radnika u smislu stavka 6. ovoga članka su radno vrijeme, odmori i dopusti, blagdani i drugi dani za koje je zakonom određeno da se ne radi, osiguranje mjera zaštite na radu, zaštita trudnica, roditelja, posvojitelja i maloljetnika te zaštita od nejednakog postupanja u skladu s posebnim propisom o suzbijanju diskriminacije.</p> <p>(8) 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, osim uvjeta iz stavka 6. i 7. ovoga članka.</p> <p>(9) Ako se plaća, odnosno drugi uvjeti rada ne mogu utvrditi u skladu sa stavkom 6. i 7. ovoga članka, utvrđuju se ugovorom o ustupanju radnika.“.</p>		
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

Stavak 5. Direktive

Članak 18.

Članak 48. mijenja se i glasi:

„(1) Agencija i korisnik ne smiju ugovoriti korištenje rada istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, osim:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika

2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije

3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga, dopušteno posebnim zakonom (npr. priroda posla u pojedinoj djelatnosti ili trajanje mandatnog razdoblja) ili kolektivnim ugovorom (npr. potreba rada na projektu).

	(2) Prekid kraći od tri mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 1. ovoga članka.“.		
<p>Članak 6.</p> <p>Pristup zapošljavanju, kolektivne pogodnosti i strukovno osposobljavanje</p> <p>1. Radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje moraju biti obaviješteni o svim upražnjenim radnim mjestima u poduzeću korisniku čime im se daje ista prilika kao i ostalim radnicima u tom poduzeću da nađu zaposlenje na neodređeno vrijeme. Te se obavijesti mogu pružiti u obliku općeg oglasa postavljenog na odgovarajućem mjestu u poduzeću za koje i pod čijim nadzorom radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje rade.</p> <p>2. Države članice poduzimaju sve potrebne mjere kako bi osigurale da odredbe o zabrani ili odredbe s učinkom sprečavanja sklapanja ugovora o zapošljavanju ili radnom odnosu između poduzeća korisnika i radnika zaposlenog kod poduzeća za privremeno</p>	<p>stavak 4. Direktive</p> <p>Članak 17.</p> <p>Članak 46. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, agencija može sklopiti s radnikom na određeno ili neodređeno vrijeme.</p> <p>(2) Na ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka koji je sklopljen na određeno vrijeme, ne primjenjuje se ograničenje broja uzastopnih ugovora o radu iz članka 12. stavka 2. ovoga Zakona.</p> <p>(3) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka, osim podataka iz članka 15.</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 50. stavak 2. uz stavak 1. Direktive članak 10. stavak 1. i članak 8. uz stavak 4. Direktive uz stavak 2. podstavak 1. Direktive članak 45. stavak 1. i 2. uz stavak 4. Direktive uz stavak 2. podstavak 2. Direktive članak 44. stavak 6. uz stavak 3. Direktive</p>

<p>zapošljavanje nakon što je isti ustupljen postaju ništavne ili mogu biti proglašene ništavnim.</p> <p>Ovim se stavkom ne dovode u pitanje odredbe prema kojima poduzeća za privremeno zapošljavanje primaju odgovarajuću naknadu za usluge koje pružaju poduzećima korisnicima kod odabira, zapošljavanja i usavršavanja radnika zaposlenih kod poduzeća za zapošljavanje.</p> <p>3. Poduzeća za privremeno zapošljavanje ne smiju radnicima zaračunavati naknade u zamjenu za to što su im pronašle zaposlenje kod poduzeća korisnika ni za sklapanje ugovora o zapošljavanju ili radnom odnosu s poduzećem korisnikom nakon izvršenja posla za koji je ustupljen tom poduzeću.</p> <p>4. Ne dovodeći u pitanje članak 5. stavak 1., radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje imaju pristup prednostima ili kolektivnim pogodnostima u poduzeću korisniku, posebno za prehranu, skrb za djecu i usluge prijevoza, uz iste uvjete kao i radnici koje to poduzeće izravno zapošljava, osim ako je razlika u</p>	<p>stavka 1. točke 1. i točke 4. do 7. ovoga Zakona, odnosno članka 18. stavka 2. ovoga Zakona kada agencija ustupa radnika korisniku u inozemstvo, mora sadržavati i sljedeće podatke:</p> <p>1. da se ugovor sklapa radi ustupanja radnika za privremeno obavljanje poslova kod korisnika</p> <p>2. obveze agencije prema radniku u razdoblju kada je ustupljen.</p> <p>(4) Ustupljeni radnik ima pravo na naknadu plaće utvrđene na način iz članka 95. stavka 5. do 9. ovoga Zakona:</p> <p>1. ako je zaposlen na neodređeno vrijeme, u razdoblju kada nije ustupljen korisniku</p> <p>2. ako je zaposlen na određeno vrijeme, a kod korisnika je prije</p>		
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

<p>tretmanu opravdana objektivnim razlozima.</p> <p>5. Države članice poduzimaju odgovarajuće mjere ili promiču dijalog između socijalnih partnera u skladu sa svojim nacionalnim tradicijama i praksom, s ciljem:</p> <p>(a)boljeg pristupa radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje usavršavanju i pogodnostima za skrb za djecu u poduzećima za privremeno zapošljavanje, čak i u vremenu između dva ustupanja, radi unapređenja razvoja njihovih karijera i zaposlenosti;</p> <p>(b)boljeg pristupa radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje usavršavanju namijenjenom radnicima poduzeća korisnika.</p>	<p>isteka razdoblja na koje je ustupljen prestala potreba za tim radnikom, u razdoblju do isteka sklopljenog ugovora o radu.</p> <p>-</p> <p>(5) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka koji se sklapa na određeno vrijeme koje je jednako vremenu na koje se radnik ustupa korisniku, osim podataka iz članka 15. ovoga Zakona mora sadržavati podatke o nazivu, sjedištu te osobnom identifikacijskom broju korisnika.</p> <p>(6) 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.</p> <p>(7) Drugi uvjeti rada ustupljenog radnika u smislu stavka 6. ovoga članka su radno vrijeme, odmori i dopusti, blagdani i drugi dani za</p>		
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>koje je zakonom određeno da se ne radi, osiguranje mjera zaštite na radu, zaštita trudnica, roditelja, posvojitelja i maloljetnika te zaštita od nejednakog postupanja u skladu s posebnim propisom o suzbijanju diskriminacije.</p> <p>(8) 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, osim uvjeta iz stavka 6. i 7. ovoga članka.</p> <p>(9) Ako se plaća, odnosno drugi uvjeti rada ne mogu utvrditi u skladu sa stavkom 6. i 7. ovoga članka, utvrđuju se ugovorom o ustupanju radnika.“.</p> <p><i>stavak 5. točka (a) i (b) Direktive</i></p> <p>Članak 19.</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>Naslov iznad članka 49. mijenja se i glasi: „<i>Obveze agencije</i>“.</p> <p>Članak 49. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Prije ustupanja radnika korisniku, agencija mu je dužna uručiti uputnicu, koja mora sadržavati sljedeće podatke:</p> <p>-</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. naziv, sjedište i osobni identifikacijski broj korisnika 2. naznaku poslova za čije će se obavljanje radnik ustupati 3. o trajanju ustupanja. <p>(2) Prije ustupanja radnika korisniku, agencija je dužna osigurati stručnu osposobljenost radnika koji se ustupa, kada je takva obveza temeljem posebnih propisa o zaštiti na radu propisana za poslove za čije obavljanje agencija radnika ustupa korisniku, osim ako ugovorom o ustupanju radnika tu obvezu nije preuzeo korisnik.</p> <p>(3) Korisnik je dužan radnika upoznati s procjenom rizika, osim</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>ako ugovorom o ustupanju tu obvezu nije preuzela agencija.</p> <p>(4) Agencija je dužna ustupljenom radniku isplatiti ugovorenu plaću za obavljeni rad kod korisnika i u slučaju kada korisnik ne ispostavi agenciji obračun za isplatu plaće.“.</p>		
<p>Članak 7.</p> <p>Zastupanje radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje</p> <p>1. Radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje uzimaju se u obzir, uz uvjete koje države članice utvrde, za potrebe izračuna gornje granice predviđene pravom Zajednice i nacionalnim pravom i kolektivnim ugovorima, iznad koje u poduzeću za privremeno zapošljavanje treba osnivati tijela koja predstavljaju radnike.</p> <p>2. Države članice mogu predvidjeti da se, uz uvjete koje same utvrde, radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje uzimaju u obzir u svrhu izračuna gornje granice predviđene pravom Zajednice i nacionalnim pravom i kolektivnim ugovorima iznad koje u poduzeću za privremeno zapošljavanje treba osnivati tijela koja predstavljaju radnike na isti način kao da su radnici</p>		Nije preuzeto	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 4. stavak 1. i članak 44. uz stavak 1.</p> <p>Direktive članak 140. i članak 141. uz stavak 1. i 2. Direktive</p>

<p>koje je na isti rok izravno zaposlilo poduzeće korisnik.</p> <p>3. One države članice koje iskoriste mogućnost predviđenu stavkom 2. nisu obvezne provoditi odredbe stavka 1.</p>			
<p>Članak 8.</p> <p>Informacije o predstavnicima radnika</p> <p>Ne dovodeći u pitanje nacionalne odredbe i odredbe Zajednice o informiranju i savjetovanju koje su strože i/ili konkretnije, a posebno Direktivu 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za informiranje i savjetovanje zaposlenika u Europskoj zajednici <u>(7)</u>, kad tijelima koja zastupaju radnike koja su osnovana u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i zakonodavstvom Zajednice pruža informacije o stanju zapošljavanja u tom poduzeću, poduzeće korisnik mora pružiti odgovarajuće informacije o primjeni rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje.</p> <p>POGLAVLJE III.</p> <p>ZAVRŠNE ODREDBE</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 50. stavak 3. i članak 149. stavak 5.

<p>Članak 9.</p> <p>Minimalni zahtjevi</p> <p>1. Ovom se Direktivom ne dovodi u pitanje pravo država članica da primijene ili uvedu zakonodavne, regulatorne ili administrativne odredbe koje su za radnike povoljnije ili da promiču ili dozvoljavaju sklapanje onih kolektivnih ugovora između socijalnih partnera koji su za radnike povoljniji.</p> <p>2. Provedba ove Direktive ni u kojim okolnostima ne predstavlja opravdani razlog za smanjivanje opće razine zaštite radnika u područjima obuhvaćenim ovom Direktivom. Time se ne dovode u pitanje prava država članica i/ili socijalnih partnera da u svjetlu okolnosti koje se mijenjaju utvrde zakonodavne, regulatorne ili administrativne odredbe koje se razlikuju od onih koje važe u vrijeme donošenja ove Direktive, uvijek</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 9.

uz uvjet da se poštuju minimalni zahtjevi utvrđeni ovom Direktivom.			
<p>Članak 10.</p> <p>Kazne</p> <p>1. Države članice predviđaju odgovarajuće mjere u slučaju da poduzeća za privremeno zapošljavanje ili poduzeća korisnici ne poštuju ovu Direktivu. One osiguravaju da posebno odgovarajući administrativni i sudski postupci budu dostupni kako bi omogućili izvršenje obveza koje proizlaze iz ove Direktive.</p> <p>2. Države članice utvrđuju pravila o kaznama koje se primjenjuju u slučaju kršenja nacionalnih odredaba o provedbi ove Direktive i poduzimaju sve potrebne mjere kako bi osigurale njihovu primjenu. Predviđene kazne moraju biti učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće. Države članice o tim odredbama obavješćuju Komisiju do 5. prosinca 2011. Države članice pravovremeno obavješćuju Komisiju o svim naknadnim izmjenama tih odredaba. One posebno</p>	<p>stavak 2. Direktive</p> <p>Članak 56.</p> <p>Članak 226. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) U provedbi inspekcijskog nadzora u području rada, inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku poslodavcu narediti da u ostavljenom roku:</p> <p>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.)</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 47. stavak 5. i članak 133. uz stavak 1. Direktive</p>

<p>osiguravaju da radnici i/ili njihovi predstavnici imaju na raspolaganju odgovarajuće postupke u svrhu izvršavanja obveza predviđenih ovom Direktivom.</p>	<p>2. radniku omogućiti upoznavanje s propisima o radnim odnosima, odnosno s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu (članak 8. stavak 2.)</p> <p>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.)</p> <p>4. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o mogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme (članak 13. stavak 6., 7. i 8.)</p> <p>5. radnika pisano obavijesti o nazivu tijela kojem se vrše uplate dobrovoljnog mirovinskog osiguranja, ako sudjeluje u plaćanju (članak 14. stavak 6.)</p> <p>6. pri nadležnom upravnom tijelu registrira ugovor o radu pomorca i radnika na pomorskim ribarskim plovilima (članak 14. stavak 7.)</p> <p>7. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati</p>		
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 15.)</p> <p>8. 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. stavak 7.)</p> <p>9. radniku s kojim je dogovorio rad od kuće bez izmjene ugovora o radu, za rad duži od 30 dana ponudi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada (članak 17. stavak 7.)</p> <p>10. 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</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 17.a stavak 1.)</p> <p>11. radnika upozna sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu te mu osigura potrebne pisane upute odnosno dostavi ih radniku prilikom promjene (članak 17.b stavak 6.)</p> <p>12. radniku dostavi pisano obrazloženje o nemogućnosti izmjene ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad od kuće, odnosno o nemogućnosti ponovnog obavljanja poslova u prostoru poslodavca i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjen ugovor (članak 17.c stavak 4.)</p> <p>13. 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,</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ili radniku uruči primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje prije upućivanja na rad u inozemstvo, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati (članak 18. stavak 2. i 7.)</p> <p>14. radniku u slučaju upućivanja u inozemstvo, u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, na rok kraći od četiri uzastopna tjedna, prije početka upućivanja dostavi pisanu informaciju koja sadrži propisane podatke (članak 18. stavak 4.)</p> <p>15. radniku s kojim je sklopio ugovor o dodatnom radu koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 18.b stavak 1.)</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>16. maloljetnika uputi na pregled ovlaštenom liječniku, ako su maloljetnik, njegov roditelj, odnosno skrbnik, radničko vijeće ili sindikat posumnjali da poslovi koje obavlja, ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj i podnijeli zahtjev poslodavcu da ovlašteni liječnik pregleda maloljetnika te da u nalazu i mišljenju ocijeni ugrožavaju li poslovi koje maloljetnik obavlja njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 22. stavak 1.)</p> <p>17. maloljetniku ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova kada je to dužan učiniti na temelju nalaza i mišljenja ovlaštenoga liječnika (članak 22. stavak 3.)</p> <p>18. donese i objavi pravilnik o radu, ili da pravilnikom uredi pitanja koja pravilnikom moraju biti uređena (članak 26. stavak 1.)</p> <p>19. u propisanom sadržaju, načinu i roku, ministarstvu dostavi statističke podatke o obavljanju poslova ustupanja radnika (članak 44. stavak 7.)</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>20. korisnik i agencija koji su sklopili ugovor o ustupanju radnika, koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, izmijene ugovor koji će sadržavati nedostajuće sastojke (članak 45. stavak 2.)</p> <p>21. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, koji ne sadrži sve podatke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 46. stavak 3. i 5.)</p> <p>22. uputnicu ustupljenog radnika koja ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom, dopuni nedostajućim podacima (članak 49. stavak 1.)</p> <p>23. radničko vijeće obavijesti o broju i razlozima uzimanja na rad ustupljenih radnika, ili da ustupljene radnike obavijesti o slobodnim radnim mjestima za koje ispunjavaju uvjete (članak 50. stavak 3.)</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>24. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme (članak 63. stavak 6., 7. i 8.)</p> <p>25. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o mogućnosti izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena (članak 68. stavak 5. i 7.)</p> <p>26. utvrdi raspored korištenja godišnjeg odmora u skladu s ovim Zakonom ili radnika obavijesti o trajanju i razdoblju korištenja godišnjeg odmora (članak 85.)</p> <p>27. radi ostvarivanja prava na jednakost plaća žena i muškaraca, dostavi radniku podatke o kriterijima temeljem kojih je radnik koji obavlja poslove iste ili slične naravi ostvario plaću, ako takav radnik kod njega postoji (članak 91. stavak 6.)</p> <p>28. dostavi radniku obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine, ili obračun s propisanim sadržajem (članak 93. stavak 1. i 4.)</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>29. dostavi radniku, kojem na dan dospelosti nije isplatio plaću, naknadu plaće ili otpremninu, ili ih nije isplatio u cijelosti, dva obračuna od kojih je jedan obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine, a drugi obračun u kojem će biti iskazan iznos plaće ili dijela plaće, naknade plaće ili otpremnine koji je bio dužan isplatiti, sa sadržajem u skladu s pravilnikom iz članka 93. stavka 4. ovoga Zakona (članak 93. stavak 2. i 4.)</p> <p>30. radniku, na njegov zahtjev, izda potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa (članak 130. stavak 1.)</p> <p>31. radniku nakon prestanka radnog odnosa vrati sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, ili mu izda potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa (stavak 130. stavak 2.)</p> <p>32. imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>dostojanstva radnika te o imenovanju obavijesti radnike (članak 134. stavak 2. i 4.)</p> <p>33. pisano i potpuno obavijesti radničko vijeće ili sve radnike koji su prijenosom obuhvaćeni o prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti na novog poslodavca (članak 137. stavak 6. i 7.)</p> <p>34. radnika pisanim putem obavijesti o sklapanju kolektivnog ugovora odnosno njegovoj izmjeni ili prestanku (članak 201. stavak 4.)</p> <p>35. kolektivni ugovor objavi na propisani način (članak 202. stavak 1. i 2.)</p> <p>36. radniku omogućiti da se upozna s načinom na koji će dodjeljivati poslove odnosno radne zadatke, nadzirati radnika i ocjenjivati njegov rad, te sa svim pravima iz radnog odnosa, a osobito informacijama vezanim za pristup poslovima i radnim zadacima, za radno vrijeme i uvjete rada, za</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>sigurnost i zdravlje na radu, za mogućnost napredovanja i osposobljavanja te za donošenje odluka vezanih za obračun i isplatu plaće te naknada (članak 221.g stavak 2. i 3.)</p> <p>37. radniku na njegov zahtjev učini dostupnima zatražene podatke (članak 221.g stavak 5.)</p> <p>38. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu putem digitalne radne platforme koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 221.l stavak 1.)</p> <p>39. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu putem digitalne radne platforme kojim ugovara rad po pozivu poslodavca, ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 221.l stavak 2.)</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>40. kao digitalna radna platforma ili agregator dostavi potrebne podatke ministarstvu (članak 221.p stavak 7.).</p> <p>(2) U provedbi inspekcijskog nadzora u području rada, inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku zabraniti:</p> <p>1. dodatni rad radnika koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu ili na poslovima u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ovoga Zakona ili radnika kojem se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem, ako takve poslove obavlja kod matičnog poslodavca (članak 18.a stavak 2.)</p> <p>2. rad osobe mlađe od 15 godina ili osobe s 15 i starije od 15, a mlađe od 18 godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje (članak 19.)</p> <p>3. rad i sudjelovanje djeteta i maloljetnika u aktivnostima protivno posebnoj zaštiti (članak 19.a, stavak 3., 5. i 8.)</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>4. kontakt s djetetom ili maloljetnikom osobi koja je pravomoćno osuđena ili protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta (članak 19.b stavak 3.)</p> <p>5. rad maloljetnika na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 21. stavak 1.)</p> <p>6. 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. i 4.)</p> <p>7. obavljanje poslova maloljetnika ako iz nalaza i mišljenja ovlaštenog liječnika proizlazi da poslovi koje maloljetnik obavlja ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 22. stavak 1.)</p> <p>8. rad radnika na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, a koji je duži od skraćenoga radnoga vremena (članak 64. stavak 3.)</p> <p>9. prekovremeni rad maloljetnika (članak 65. stavak 5.)</p> <p>10. prekovremeni rad trudnice, roditelja s djetetom do osam godina života, radnika koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljska prava te radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, osim u slučaju više sile, ako nisu dostavili poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (članak 65. stavak 6.)</p> <p>11. prekovremeni rad radnika koji radi u dodatnom radu, ako poslodavcu nije dostavio pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 7. i 8.)</p> <p>12. rad maloljetnika koji traje duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata (članak 68. stavak 1.)</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>13. rad u nejednakom rasporedu radnog vremena trudnice, roditelja s djetetom do osam godina života, radnika koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljska i roditeljska prava, radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnika koji radi u dodatnom radu, ako nisu dostavili poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (članak 68. stavak 2.)</p> <p>14. obavljanje posla i aktivnosti djeteta i maloljetnika protivno propisanim ograničenjima (članak 68.a)</p> <p>15. rad noćnog radnika koji obavlja noćni rad, ako tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu, radi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih 24 sata (članak 69. stavak 6.)</p> <p>16. noćnom radniku, koji je temeljem procjene opasnosti u radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>naporu, noćni rad duži od osam sati u razdoblju od 24 sata (članak 69. stavak 7.)</p> <p>17. noćni rad maloljetnika ako je protivan odredbama ovoga Zakona, ili nije osigurano da se takav rad obavlja pod nadzorom punoljetne osobe (članak 70.)</p> <p>18. 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.).</p> <p style="text-align: center;">Članak 58.</p> <p>Članak 228. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Novčanom kaznom od 4.110,00 do 7.960,00 eura kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:</p> <p>1. ako s istim radnikom sklopi ugovor o radu na određeno vrijeme za koji ne postoji objektivan razlog odnosno ako u tom ugovoru ili u</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu ne navede objektivan razlog ili je ugovor o radu sklopljen u trajanju dužem od tri godine (članak 12. stavak 1., 2. i 3.)</p> <p>2. ako s istim radnikom sklopi više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, čije je ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor o radu, neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije ili je zbog nekog drugog objektivnog razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom (članak 12. stavak 4. i 6.)</p> <p>3. 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.)</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

4. 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.)

5. 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. stavak 1. i 6.)

6. 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.)

	<p>7. ako radnika nakon isteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, ne vrati na poslove na kojima je radio prije korištenja tih prava, ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 36. stavak 1. i 3.)</p> <p>8. 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.)</p> <p>9. ako radniku kod kojeg postoji smanjenje radne sposobnosti uz</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>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.)</p> <p>10. ako korisniku ustupi istog radnika za obavljanje istih poslova u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine, osim u propisanim slučajevima (članak 48. stavak 1.)</p> <p>11. 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.)</p> <p>12. ako s osobom koja se stručno osposobljava za rad ne sklopi</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>ugovor u pisanom obliku (članak 59. stavak 5.)</p> <p>13. ako radniku ne omogući korištenje stanke na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 73.)</p> <p>14. ako radniku ne omogući korištenje dnevnog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 74.)</p> <p>15. ako radniku ne omogući korištenje tjednog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 75.)</p> <p>16. ako radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, osim u slučaju prestanka ugovora o radu (članak 18.a stavak 7., članak 77., 78., 83., 84. i članak 85. stavak 2. i 4.)</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>17. ako radniku ne omogući korištenje plaćenog dopusta na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 86.)</p> <p>18. ako radniku ne omogući korištenje neplaćenog dopusta za pružanje osobne skrbi na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 87.)</p> <p>19. 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.)</p> <p>20. ako prije isteka roka od šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu na istim poslovima zaposli drugog radnika, a nije ponudio sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>uvjetovanih razloga (članak 115. stavak 5. i 6.)</p> <p>21. ako s podacima utvrđenim u postupku zaštite dostojanstva radnika ne postupa kao s tajnima (članak 134. stavak 10.)</p> <p>22. ako onemogući radnike u izboru radničkog vijeća (članak 141.)</p> <p>23. ako ne dostavi podatak o utemeljenju radničkog vijeća, ili ga ne dostavi u propisanom roku i na propisani način (članak 146. stavak 3.)</p> <p>24. ako ne obavijesti radničko vijeće o pitanjima o kojima ga je dužan obavijestiti na način propisan ovim Zakonom (članak 149.)</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>25. ako se s radničkim vijećem ne savjetuje o pitanjima o kojima je dužan savjetovati se na način propisan ovim Zakonom (članak 150.)</p> <p>26. ako bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća donese odluku koju može donijeti samo uz suglasnost radničkog vijeća (članak 151. stavak 1.)</p> <p>27. ako ne osigura uvjete za rad radničkog vijeća (članak 156.)</p> <p>28. ako ne omogući imenovanom, odnosno izabranom predstavniku radnika članstvo u organu poslodavca, odnosno drugom odgovarajućem tijelu trgovačkog društva, zadruge ili javne ustanove (članak 164.)</p> <p>29. ako pokuša ostvariti ili ostvari zabranjeni nadzor nad utemeljenjem i djelovanjem</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>sindikata ili udruge sindikata više razine (članak 183. stavak 1.)</p> <p>30. ako ne obračuna, ne ustegne ili ne uplati sindikalnu članarinu (članak 189.)</p> <p>31. ako, u slučaju kada je to dužan učiniti, ne dostavi svaki kolektivni ugovor ili svaku promjenu kolektivnog ugovora ministarstvu ili ga ne dostavi u propisanom roku (članak 201. stavak 1.)</p> <p>32. ako odbije sudjelovati u postupku mirenja predviđenim ovim Zakonom (članak 206. stavak 1.)</p> <p>33. 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.)</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>34. ako na zahtjev predstavnika radnika i inspekcije u području rada, tijekom provođenja nadzora ne omogući dostupnost zatraženih podataka (članak 221.g stavak 6.)</p> <p>35. ako pri obradi osobnih podataka radnika koji rade putem digitalne radne platforme, obrađuje podatke koje ne smije obrađivati ili prikuplja podatke koje ne smije prikupljati (članak 221.j)</p> <p>36. ako radi neometane profesionalne komunikacije, osobama koje kod njega obavljaju poslove ne osigura mogućnost uspostave kontakata (članak 221.k)</p> <p>37. ako s radnikom sklopi ugovor o radu putem digitalne radne platforme kojim se ugovora rad po pozivu poslodavca bez podatka o najmanjem broju zajamčenih plaćenih radnih sati tjedno ili s brojem zajamčenih plaćenih radnih sati tjedno manjim od propisanog (članak 221.l stavak 2. i 4.)</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>38. ako digitalna radna platforma ili agregator ne izvrši provjeru na propisani način i u propisanim rokovima, ili ako fizičkoj osobi za koju je utvrdila da je imala primitak za obavljeni rad u pojedinom kvartalu kalendarske godine veći od limitirane visine ne ponudi sklapanje ugovora o radu (članak 221.n stavak 2., 3. i 5.)</p> <p>39. ako kao digitalna radna platforma ili agregator u pravnom prometu, u poslovnim ispravama, ne navede broj pod kojim je upisana u evidenciju ministarstva (članak 221.p stavak 4.)</p> <p>40. ako kao digitalna radna platforma ili agregator, ne dostavi podatke u evidenciju ministarstva (članak 221.p stavak 7.)</p> <p>(2) Novčanom kaznom od 530,00 do 790,00 eura za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.</p> <p>(3) Novčanom kaznom od 4.110,00 do 7.960,00 eura za prekršaj iz</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>stavka 1. točke 1. ovoga članka kaznit će se korisnik pravna osoba koji je koristio rad istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine, osim u propisanim slučajevima (članak 48. stavak 1.).</p> <p>(4) Novčanom kaznom od 530,00 do 790,00 eura za prekršaj iz stavka 1. točke 1. ovoga članka kaznit će se korisnik fizička osoba koji je koristio rad istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine, osim u propisanim slučajevima (članak 48. stavak 1.).</p> <p>(5) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.</p> <p>(6) Za prekršaje iz stavka 1. točke 28. ovoga članka, poslodavac pravna osoba odgovara i u slučaju</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

ako ne postoji prekršajna odgovornost odgovorne osobe.“.

Članak 59.

Članak 229. mijenja se i glasi:

(1) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

1. ako ne vodi evidenciju o radnicima i o radnom vremenu ili je ne vodi na propisan način, ili ako na zahtjev inspektora rada ne dostavi podatke o radnicima i o radnom vremenu (članak 5.)

2. ako svog radnika privremeno ustupi u društvo koje s njim nije povezano u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima ili ga ustupi u trajanju dužem od neprekidno šest mjeseci, ili ga ustupi bez sklopljenog sporazuma (članak 10. stavak 3.)

	<p>3. ako u slučaju kada ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, prije početka rada ne izda radniku pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru (članak 14. stavak 3.)</p> <p>4. ako radniku u propisanim rokovima ne dostavi primjerak ugovora o radu i primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje (članak 14. stavak 5.)</p> <p>5. ako sklopi ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada za poslove za koje ga ne smije sklopiti (članak 17. stavak 5.)</p> <p>6. ako svog radnika, kojeg u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, upućuje na rad u inozemstvo u društvo koje je s njim povezano u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima bez pisane suglasnosti radnika (članak 18. stavak 5.)</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

7. ako radniku prije odlaska u inozemstvo ne dostavi primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje tijekom trajanja rada u inozemstvu, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati prema posebnom propisu (članak 18. stavak 7.)

8. ako ugovor o dodatnom radu sklopi s radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ovoga Zakona te radnikom kojemu se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa u povećanom trajanju (članak 18.a stavak 2.)

9. ako s radnikom sklopi ugovor o dodatnom radu u trajanju dužem od propisanog (članak 18.b stavak 4.)

	<p>10. ako radniku koji kod njega obavlja dodatni rad, utvrdi rad duži od osam sati tjedno, ili ako radniku ne utvrdi nejednaki raspored radnog vremena, a utvrdio je rad duži od osam sati tjedno, ali ne duži od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad, ili ako radniku koji kod njega obavlja dodatni rad utvrdi rad duži od 16 sati tjedno (članak 18.b stavak 5.)</p> <p>11. ako u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, odnosno šest mjeseci, ako je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, utvrdi rad radnika u dodatnom radu koji bi trajao duže od prosječnih osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad (članak 18.b stavak 7.)</p> <p>12. ako utvrdi nejednaki raspored rada radnika u dodatnom radu bez njegove pisane suglasnosti o dobrovoljnom pristanku na rad duži od osam sati tjedno ili ako na zahtjev inspektora rada, ne dostavi popis radnika koji su dali pisani izjavu o dobrovoljnom pristanku</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>na takav rad (članak 18.b stavak 10. i 12.)</p> <p>13. ako zaposli osobu mlađu od 15 godina ili osobu s 15 i stariju od 15, a mlađu od 18 godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ili ako dozvoli rad djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje (članak 19. i članak 19.a stavak 3.)</p> <p>14. ako na poslovima vezanima za rad i provođenje aktivnosti s djetetom i maloljetnikom ili kod omogućavanja provedbe učenja temeljenog na radu maloljetnika, zaposli osobu koja je pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, a koja su prije nego što su počinjena bila propisana zakonom ili međunarodnim pravom ili se protiv nje vodi kazneni postupak za navedena djela, ili ne onemogući kontakt s djetetom ili maloljetnikom osobi za koju ima</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>saznanja da postoji zapreka (članak 19.b. stavak 1. i 3.)</p> <p>15. ako zaposli maloljetnika bez pisanog ovlaštenja njegova zakonskog zastupnika ili odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi (članak 20. stavak 1. i 2.)</p> <p>16. ako zaposli maloljetnika na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 21. stavak 1.)</p> <p>17. ako zbog trudnoće odbije zaposliti ženu ili joj, protivno odredbama ovoga Zakona, zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa ponudi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima (članak 30. stavak 1.)</p> <p>18. ako za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog,</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>posvojiteljskog i očinskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od dana prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, otkaže ugovor o radu trudnici ili radniku koji se koristi nekim od tih prava (članak 34. stavak 1.)</p> <p>19. ako radniku koji je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad, zbog liječenja ili oporavka otkaže ugovor o radu u razdoblju te nesposobnosti (članak 38. stavak 1.)</p> <p>20. ako kao poslodavac obavlja poslove ustupanja radnika korisnicima, a nije kao agencija upisan u evidenciju ministarstva (članak 44. stavak 3.)</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

21. ako obavlja poslove ustupanja radnika korisniku prije upisa u odgovarajuću evidenciju ministarstva, ili pri obavljanju poslova ustupanja radniku naplati naknadu za njegovo ustupanje korisniku, odnosno naknadu u slučaju sklapanja ugovora o radu između ustupljenog radnika i korisnika (članak 44. stavak 5. i 6.)

22. ako ustupi radnika bez sklopljenog ugovora o ustupanju, ili ga sklopi u slučajevima kada ga ne može sklopiti (članak 45. stavak 1. i 4.)

23. ako radnika ne obavijesti o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatak o radnom vremenu radnika iskazanom u danima i satima, odnosno danima, tjednima i mjesecima, najmanje tjedan dana unaprijed (članak 60.a stavak 5. i 6.)

24. ako sklopi ugovor o radu u kojem je puno radno vrijeme radnika ugovoreno u trajanju dužem od Zakonom dopuštenog (članak 61. stavak 1.)

25. ako od radnika zahtijeva da na poslovima, na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radi duže od skraćenoga radnoga vremena (članak 64. stavak 3.)

26. ako rad radnika koji radi prekovremeno, traje ukupno duže od 50 sati tjedno, ili ako prekovremeni rad pojedinog radnika traje duže od sto osamdeset sati godišnje, ili ako traje duže od 250 sati godišnje kada je prekovremeni rad duži od 180 sati godišnje ugovoren kolektivnim ugovorom (članak 65. stavak 3. i 4.)

	<p>27. ako naredi prekovremeni rad maloljetnika (članak 65. stavak 5.)</p> <p>28. ako trudnici, roditelju s djetetom do osam godina života, radniku koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljska i roditeljska prava te radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, bez njihove pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, naredi prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 6.)</p> <p>29. ako radniku koji radi u dodatnom radu naloži prekovremeni rad bez njegove pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 7.)</p> <p>30. ako radniku koji kod njega obavlja dodatan rad naloži</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 8.)</p> <p>31. ako u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena utvrdi rad radnika duži od 50 sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad, ili utvrdi rad radnika duži od 60 sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad kada je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, ili u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, odnosno šest mjeseci, ako je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, utvrdi rad radnika duži od prosječno 48 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad (članak 66. stavak 2., 3. i 6.)</p> <p>32. ako u slučaju kada preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ne utvrdi plan preraspodijeljenog radnog vremena s propisanim sadržajem, ili ako takav plan preraspodjele</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>prethodno ne dostavi inspektoru rada (članak 67. stavak 2.)</p> <p>33. ako rad radnika u preraspodijeljenom radnom vremenu traje duže od Zakonom dopuštenog (članak 67. stavak 4., 5. i 8.)</p> <p>34. ako na zahtjev inspektora rada ne dostavi popis radnika koji su dali pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na rad u preraspodijeljenom radnom vremenu (članak 67. stavak 7.)</p> <p>35. ako maloljetniku utvrdi raspored radnog vremena duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata (članak 68. stavak 1.)</p> <p>36. ako trudnici, roditelju s djetetom do osam godina života, radniku koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje rodiljna i roditeljska</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>prava, radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radniku koji radi u dodatnom radu, bez njihove pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, naredi rad u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena (članak 68. stavak 2.)</p> <p>37. ako noćnom radniku koji obavlja noćni rad, utvrdi tijekom razdoblja od četiri mjeseca rad duži od prosječno osam sati tijekom svakih 24 sata (članak 69. stavak 6.)</p> <p>38. ako noćnom radniku koji je temeljem procjene opasnosti u radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, ne utvrdi raspored radnog vremena tako da ne radi više od osam sati u razdoblju od 24 sata u kojem radi noću (članak 69. stavak 7.)</p> <p>39. ako protivno odredbama ovoga Zakona maloljetniku naredi noćni</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>rad, ili ne osigura da se noćni rad maloljetnika obavlja pod nadzorom punoljetne osobe (članak 70. stavak 1. i 2.)</p> <p>40. ako u slučaju kada je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, ne osigura izmjenu smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan (članak 71. stavak 3.)</p> <p>41. ako noćnom radniku prije početka ili redovito tijekom trajanja toga rada, ne omogući zdravstveni pregled u skladu s posebnim propisom (članak 72. stavak 3.)</p> <p>42. ako noćnom radniku za kojeg je zdravstvenim pregledom obavljenim prije početka toga rada ili redovitim pregledom tijekom njegova trajanja, utvrđeno da zbog takvog rada ima zdravstvenih problema, rasporedom radnog vremena ne osigura obavljanje</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>istih poslova izvan noćnog rada (članak 72. stavak 6.)</p> <p>43. ako noćnom radniku za kojeg je zdravstvenim pregledom obavljenim prije početka toga rada ili redovitim pregledom tijekom njegova trajanja, utvrđeno da zbog takvog rada ima zdravstvenih problema, a rasporedom radnog vremena ne može osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada, ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova izvan noćnog rada za koje je sposoban, a koji što je više moguće odgovaraju poslovima na kojima je radnik prethodno radio (članak 72. stavak 7.)</p> <p>44. ako s radnikom sklopi sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora (članak 80.)</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>45. ako plaću radnika ne ugovori ili ne utvrdi u bruto iznosu (članak 90.b stavak 1.)</p> <p>46. ako radniku kojem na dan dospelosti nije isplatio plaću, naknadu plaće ili otpremnine, ili ih nije isplatio u cijelosti, ne dostavi dva obračuna, od kojih je jedan obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine, a drugi obračun u kojem će biti iskazan iznos plaće ili dijela plaće, naknade plaće ili otpremnine koji je bio dužan isplatiti, sa sadržajem u skladu s pravilnikom iz članka 93. stavak 4. ovoga Zakona (članak 93. stavak 2. i 4.)</p> <p>47. ako otkaz nije u pisanom obliku, nije obrazložen, ili ako nije dostavljen radniku (članak 120.)</p> <p>48. ako u potvrdi o zaposlenju, osim podataka o vrsti poslova i trajanju radnog odnosa, naznači nešto što bi radniku otežalo</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>sklapanje novog ugovora o radu (članak 130. stavak 3.)</p> <p>49. ako u slučaju prenošenja ugovora o radu na novog poslodavca, potpuno i istinito, pisano ne izvijesti novog poslodavca o pravima radnika čiji se ugovori o radu prenose (članak 137. stavak 4.)</p> <p>50. ako se kao digitalna radna platforma ili agregator, pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, ne upiše se u evidenciju ministarstva (članak 221.c stavak 4.)</p> <p>51. ako kao agregator, pri obavljanju poslova posredovanja za digitalnu radnu platformu, radniku naplati naknadu za posredovanje (članak 221.c stavak 6.).</p> <p>(2) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.</p> <p>(3) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se pravna osoba koja organizira sudjelovanje djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje uz naplatu, u aktivnostima snimanja filmova, oglašavanja, pripremanja i izvođenja umjetničkih, scenskih ili sličnih kulturnih djela te sportskih natjecanja, na način i u opsegu koji ne ugrožava njegovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe, školovanje ili razvoj bez prethodnog odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi (članak 19.a stavak 5.).</p> <p>(4) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se fizička osoba koja organizira sudjelovanje djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje uz naplatu, u aktivnostima snimanja filmova, oglašavanja, pripremanja i izvođenja umjetničkih, scenskih ili</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>sličnih kulturnih djela te sportskih natjecanja, na način i u opsegu koji ne ugrožava njegovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe, školovanje ili razvoj bez prethodnog odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi (članak 19.a stavak 5.).</p> <p>(5) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura za prekršaj iz stavka 1. točke 1. ovoga članka kaznit će se korisnik pravna osoba koji ne vodi evidenciju radnog vremena za ustupljene radnike za razdoblje u kojem su mu ustupljeni, ako je takvu obvezu preuzeo ugovorom o ustupanju radnika i odgovorna osoba pravne osobe (članak 45. stavak 5.).</p> <p>(6) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kuna kaznit će se korisnik fizička osoba koji ne vodi evidenciju radnog vremena za ustupljene radnike za razdoblje u kojem su mu ustupljeni, ako je takvu obvezu preuzeo ugovorom o</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>ustupanju radnika (članak 45. stavak 5.).</p> <p>(7) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se korisnik pravna osoba, ako pri sklapanju ugovora iz članka 45. ovoga Zakona, agenciju potpuno i istinito, pisano ne izvijesti o uvjetima rada radnika zaposlenih kod korisnika na poslovima koje će obavljati ustupljeni radnik (članak 50. stavak 2.).</p> <p>(8) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se korisnik fizička osoba, ako pri sklapanju ugovora iz članka 45. ovoga Zakona, agenciju potpuno i istinito, pisano ne izvijesti o uvjetima rada radnika zaposlenih kod korisnika na poslovima koje će obavljati ustupljeni radnik i odgovorna osoba pravne osobe (članak 50. stavak 2.).</p> <p>(9) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se pravna osoba kod koje, u okviru</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

provedbe učenja temeljenog na radu poslove obavlja duže od osam sati dnevno i 40 sati tjedno, ili kod koje u okviru obavljanja povremenog rada redovitog učenika u skladu s posebnim propisom, dijete s navršenih 14 godina koje ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, poslove obavlja duže od sedam sati dnevno i 35 sati tjedno na poslovima koji u razdoblju kada nema nastave traju duže od tjedan dana ili duže od dva sata dnevno na dan školske nastave izvan vremena određenog za pohađanje nastave i 12 sati tjedno za poslove koji se obavljaju tijekom školskih praznika, odnosno osam sati dnevno i 40 sati tjedno ako posao obavlja maloljetnik, ili ako im noćni rad i odmori ne osigura na propisani način i u propisanom trajanju (članak 68.a).

(10) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se fizička osoba kod koje, u okviru provedbe učenja temeljenog na radu poslove obavlja duže od osam sati dnevno i 40 sati tjedno, ili kod koje u okviru obavljanja povremenog rada redovitog

	<p>učenika u skladu s posebnim propisom, dijete s navršenih 14 godina koje ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, poslove obavlja duže od sedam sati dnevno i 35 sati tjedno na poslovima koji u razdoblju kada nema nastave traju duže od tjedan dana ili duže od dva sata dnevno na dan školske nastave izvan vremena određenog za pohađanje nastave i 12 sati tjedno za poslove koji se obavljaju tijekom školskih praznika, odnosno osam sati dnevno i 40 sati tjedno ako posao obavlja maloljetnik, ili ako im noćni rad i odmore ne osigura na propisani način i u propisanom trajanju (članak 68.a).</p> <p>(11) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se pravna osoba koja je digitalna radna platforma ili agregator, ako ne ugovori osiguranje od nesretnog slučaja i osiguranje od odgovornosti za osobu koja radi na digitalnoj radnoj platformi i ugovorne poslove obavlja sudjelovanjem u javnom prometu (članak 221.o stavak 2.).</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

(12) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se fizička osoba koja je digitalna radna platforma ili agregator, ako ne ugovori osiguranje od nesretnog slučaja i osiguranje od odgovornosti za osobu koja radi na digitalnoj radnoj platformi i ugovorne poslove obavlja sudjelovanjem u javnom prometu (članak 221.o stavak 2.).

(13) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.“.(3) Žalba izjavljena protiv rješenja iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne odgađa njegovo izvršenje.“.a maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.“.

<p>Članak 11.</p> <p>Provedba</p> <p>1. Države članice donose i objavljuju zakone i druge propise potrebne radi usklađivanja s ovom Direktivom do 5. prosinca 2011. ili osiguravaju da socijalni partneri putem ugovora uvedu potrebne odredbe, pri čemu države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi oni u svako doba mogli jamčiti da se ciljevi ove Direktive ostvaruju. One o tome odmah obavješćuju Komisiju.</p> <p>2. Kad države članice donose ove mjere, te mjere prilikom njihove službene objave sadržavaju uputu na ovu Direktivu ili se uz njih navodi takva uputa. Načine tog upućivanja određuju države članice.</p>	<p>U Zakonu o radu (Narodne novine, broj 93/14, 127/17 i 98/19), članak 2. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Ovim Zakonom u hrvatsko zakonodavstvo preuzimaju se sljedeći akti Europske unije:</p> <p>– Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10. 7. 1999.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu (SL L 216, 20. 8. 1994.), kako je posljednji put izmijenjena Direktivom Europskog parlamenta i Vijeća 2014/27/EU od 26. veljače 2014. o izmjeni Direktiva Vijeća 92/58/EEZ, 92/85/EEZ, 94/33/EZ, 98/24/EZ i Direktive 2004/37/EZ Europskog parlamenta i Vijeća kako bi se uskladile s Uredbom (EZ) br. 1272/2008 o razvrstavanju,</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------	--

	<p>označivanju i pakiranju tvari i smjesa (SL L 65, 5. 3. 2014.)</p> <p>– Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (SL L 327, 5. 12. 2008.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL L 14, 20. 1. 1998.)</p> <p>– Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18. 11. 2003.)</p> <p>– Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) (SL L 204, 26. 7. 2006.)</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> - Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (SL L 225, 12. 8. 1998.) - Direktiva Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona (SL L 82, 22. 3. 2001.) - Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici (SL L 80, 23. 3. 2002.) - Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (<i>SL L 303, 2.12.2000.</i>) - Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje 		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>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.)</p> <p>– 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.)</p> <p>– Direktiva (EU) 2015/1794 Europskog parlamenta i Vijeća od 6. listopada 2015. o izmjeni direktiva 2008/94/EZ, 2009/38/EZ i 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća te direktiva Vijeća 98/59/EZ i 2001/23/EZ u pogledu pomoraca (Tekst značajan za EGP) (SL L 263, 8.10.2015.)</p> <p>– Direktiva (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L186/105, 11.7.2019.)</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>– Direktiva (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL L188/79, 12.7.2019.).</p> <p>(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 2006/54/EZ, Direktive 2000/78/EZ, Direktive 91/383/EEZ, Direktive 92/85/EEZ, Direktive (EU) 2019/1158 i Direktive (EU) 2019/1152 u sadržaju i rokovima propisanim tim direktivama.“.</p>		
<p>Članak 12.</p> <p>Preispitivanje od strane Komisije</p> <p>Do 5. prosinca 2013. Komisija uz savjetovanje s državama članicama i socijalnim partnerima na razini Zajednice preispituje primjenu ove Direktive radi predlaganja potrebnih izmjena kad je to primjereno.</p>		Nije potrebno preuzimanje	Završne odredbe Direktive

<p>Članak 13.</p> <p>Stupanje na snagu</p> <p>Ova Direktiva stupa na snagu dvadesetog dana od dana objave u Službenom listu Europske unije.</p>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>Završne odredbe Direktive</p>
<p>Članak 14.</p> <p>Adresati</p> <p>Ova je Direktiva upućena državama članicama.</p>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>Završne odredbe Direktive</p>

USPOREDNI PRIKAZ PODUDARANJA ODREDBI PROPISA EUROPSKE UNIJE S PRIJEDLOGOM PROPISA

1. Naziv propisa Europske unije

Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka)

2. Naziv prijedloga propisa

Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu

3. Usklađenost odredbi propisa Europske unije (sekundarni izvori prava) s odredbama prijedloga propisa

a)	b)	c)	d)
Odredbe propisa Europske unije	Odredbe prijedloga propisa	Je li sadržaj odredbe propisa Europske unije u potpunosti preuzet u odredbu prijedloga propisa?	Obrazloženje (ako sadržaj odredbe propisa Europske unije nije preuzet ili je djelomično preuzet u odredbu prijedloga propisa)

<p>Članak 1.</p> <p>Cilj</p> <p>Cilj je ove Direktive osigurati provedbu načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.</p> <p>Ona u tu svrhu sadrži odredbe za provedbu načela jednakog postupanja s obzirom na:</p> <p>(a) mogućnost zapošljavanja, uključujući napredovanje, i strukovnog osposobljavanja;</p> <p>(b) radne uvjete, uključujući plaću;</p> <p>(c) sustave strukovnog socijalnog osiguranja.</p> <p>Ona također sadrži odredbe koje osiguravaju učinkovitiju provedbu tog načela uspostavom odgovarajućih postupaka.</p>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>Uvodna odredba Direktive</p>

<p>Članak 2.</p> <p>Definicije</p> <p>1. Za potrebe ove Direktive primjenjuju se sljedeće definicije:</p> <p>(a) „izravna diskriminacija” postoji ako osoba zbog svoga spola ima nepovoljniji tretman nego što ga ima ili bi ga imala druga osoba u usporedivoj situaciji;</p> <p>(b) „neizravna diskriminacija” postoji ako prividno neutralna odredba, kriterij ili postupak može na određeni način staviti u nepovoljniji položaj osobe jednog spola u odnosu na osobe drugog spola, osim ako je ta odredba, kriterij odnosno postupak objektivno opravdan legitimnim ciljem i ako su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i nužna;</p> <p>(c) „uznemiravanje” je svako neželjeno ponašanje uvjetovano spolom osobe kojim se želi povrijediti njezino osobno dostojanstvo i stvoriti zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje odnosno kojim se postiže takav učinak;</p> <p>(d) „spolno uznemiravanje” je svaki neželjeni oblik verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja spolne naravi kojim se želi povrijediti dostojanstvo osobe odnosno kojim se postiže takav učinak, posebno kad to ponašanje stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje;</p> <p>(e) „plaća” je uobičajena osnovna ili najniža nadnica ili plaća odnosno bilo koja druga naknada, bilo u novcu ili u naravi, koju radnik/radnica prima od poslodavca, bilo izravno ili neizravno, u vezi s radnim odnosom;</p>	<p>Napomena: <u>Stavak 1. točka (e)</u> preuzeto člankom 34. ZID ZOR-a</p> <p>Članak 34.</p> <p>Naslov iznad članka 90. mijenja se i glasi: „Plaća”.</p> <p>Članak 90. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Pod plaćom se, u smislu ovoga Zakona, podrazumijeva primitak radnika, kojeg poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.</p> <p>(2) Osnovna plaća, u smislu ovoga Zakona, je novčani primitak kojeg radnik za obavljeni rad ostvaruje razmjerno ugovorenom radnom vremenu, a koji se određuje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17) članak/članci članak 7. i 8. UZ Stavak 1. točke (a), (b), (c), (d) i UZ Stavak 2. točke (a), (b), (c)</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>(f) „sustavi strukovnog socijalnog osiguranja” su sustavi koji nisu uređeni Direktivom Vijeća 79/7/EEZ od 19. prosinca 1978. o postupnoj primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u području socijalne sigurnosti (16), čija je svrha osigurati davanja radnicima određenog poduzeća ili grupe poduzeća, grane djelatnosti, zanimanja ili grupe zanimanja, bilo da se radi o zaposlenicima ili samozaposlenima, kojima se nadopunjuju ili zamjenjuju davanja na temelju zakonskih sustava socijalnog osiguranja, bez obzira je li članstvo u tim sustavima obvezatno ili dobrovoljno.</p> <p>2. Za potrebe ove Direktive, diskriminacija uključuje:</p> <p>(a) uznemiravanje i spolno uznemiravanje kao i svaki nepovoljniji tretman koji osoba ima zbog odbijanja ili trpljenja takvog ponašanja;</p> <p>(b) davanje uputa za diskriminiranje osoba na temelju spola;</p> <p>(c) svaki nepovoljniji tretman žene u vezi s trudnoćom ili rodiljnim dopustom u smislu Direktive 92/85/EEZ.</p>	<p>osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.</p> <p>(3) Osnovna plaća može biti uvećana za:</p> <p>1. dodatke na plaću</p> <p>2. ostale primitke radnika.</p> <p>(4) Dodaci na osnovnu plaću iz stavka 3. točke 1. ovoga članka, u smislu ovoga Zakona, su novčani primici radnika koje radnik ostvaruje na temelju posebnog propisa, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu razmjerno odrađenim radnim satima pod posebnim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom, i sl.) i koje ostvaruje neovisno o</p>		
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>efektivnom radu (pripravnost, uvećanje za navršene godine radnoga staža i sl.), odnosno koje u skladu s propisanim, utvrđenim ili ugovorenim kriterijima i visini ostvaruje ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija i sl.).</p> <p>(5) Ostali primici radnika iz stavka 3. točke 2. ovoga članka, u smislu ovoga Zakona, su primici radnika koje poslodavac radniku isplaćuje u novcu ili naravi, na temelju kolektivnog ugovora, pravilnika o radu, akta poslodavca ili ugovora o radu (uporaba službenog automobila u privatne svrhe i sl.).</p> <p>(6) Plaća iz stavka 1. ovoga članka je plaća u bruto iznosu, koji se sastoji od iznosa za isplatu i javnih davanja iz plaće sukladno posebnim propisima.</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>(7) Ukupan trošak plaće, u smislu ovoga Zakona, je trošak plaće iz stavka 6. ovoga članka, uvećan za trošak javnih davanja na plaću sukladno posebnim propisima o porezima i doprinosima“.</p>		
	<p>Napomena: <u>Stavak 1. točka (e)</u>preuzeto člankom 34. ZID ZOR-a</p> <p>Članak 34.</p> <p>Naslov iznad članka 90. mijenja se i glasi: „Plaća“.</p> <p>Članak 90. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Pod plaćom se, u smislu ovoga Zakona, podrazumijeva primitak radnika, kojeg poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o mirovinskim osiguravajućim društvima (NN 22/14) članak/članci Članak 105. uz Stavak 1. točka (f)</p>

	<p>(2) Osnovna plaća, u smislu ovoga Zakona, je novčani primitak kojeg radnik za obavljeni rad ostvaruje razmjerno ugovorenom radnom vremenu, a koji se određuje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.</p> <p>(3) Osnovna plaća može biti uvećana za:</p> <p>1. dodatke na plaću</p> <p>2. ostale primitke radnika.</p> <p>(4) Dodaci na osnovnu plaću iz stavka 3. točke 1. ovoga članka, u smislu ovoga Zakona, su novčani primici radnika koje radnik ostvaruje na temelju posebnog propisa, kolektivnog</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu razmjerno odrađenim radnim satima pod posebnim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom, i sl.) i koje ostvaruje neovisno o efektivnom radu (pripravnost, uvećanje za navršene godine radnoga staža i sl.), odnosno koje u skladu s propisanim, utvrđenim ili ugovorenim kriterijima i visini ostvaruje ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija i sl.).</p> <p>(5) Ostali primici radnika iz stavka 3. točke 2. ovoga članka, u smislu ovoga Zakona, su primici radnika koje poslodavac radniku isplaćuje u novcu ili naravi, na temelju kolektivnog ugovora, pravilnika o radu, akta poslodavca ili ugovora o radu (uporaba službenog automobila u privatne svrhe i sl.).</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>(6) Plaća iz stavka 1. ovoga članka je plaća u bruto iznosu, koji se sastoji od iznosa za isplatu i javnih davanja iz plaće sukladno posebnim propisima.</p> <p>(7) Ukupan trošak plaće, u smislu ovoga Zakona, je trošak plaće iz stavka 6. ovoga članka, uvećan za trošak javnih davanja na plaću sukladno posebnim propisima o porezima i doprinosima“.</p>		
	<p>Napomena: <u>Stavak 1. točka (e)</u>preuzeto člankom 34. ZID ZOR-a</p> <p>Članak 34.</p> <p>Naslov iznad članka 90. mijenja se i glasi: „Plaća“.</p>	Djelomično preuzeto	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci Članak 7. uz Stavak 1. točke (a), (b), (c), (d)- opća odredba</p> <p>Članak 30. uz Stavak 2. Točka c</p>

	<p>Članak 90. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Pod plaćom se, u smislu ovoga Zakona, podrazumijeva primitak radnika, kojeg poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.</p> <p>(2) Osnovna plaća, u smislu ovoga Zakona, je novčani primitak kojeg radnik za obavljeni rad ostvaruje razmjerno ugovorenom radnom vremenu, a koji se određuje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.</p> <p>(3) Osnovna plaća može biti uvećana za:</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>1. dodatke na plaću</p> <p>2. ostale primitke radnika.</p> <p>(4) Dodaci na osnovnu plaću iz stavka 3. točke 1. ovoga članka, u smislu ovoga Zakona, su novčani primici radnika koje radnik ostvaruje na temelju posebnog propisa, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu razmjerno odrađenim radnim satima pod posebnim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom, i sl.) i koje ostvaruje neovisno o efektivnom radu (pripravnost, uvećanje za navršene godine radnoga staža i sl.), odnosno koje u skladu s propisanim, utvrđenim ili ugovorenim kriterijima i visini ostvaruje ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija i sl.).</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>(5) Ostali primici radnika iz stavka 3. točke 2. ovoga članka, u smislu ovoga Zakona, su primici radnika koje poslodavac radniku isplaćuje u novcu ili naravi, na temelju kolektivnog ugovora, pravilnika o radu, akta poslodavca ili ugovora o radu (uporaba službenog automobila u privatne svrhe i sl.).</p> <p>(6) Plaća iz stavka 1. ovoga članka je plaća u bruto iznosu, koji se sastoji od iznosa za isplatu i javnih davanja iz plaće sukladno posebnim propisima.</p> <p>(7) Ukupan trošak plaće, u smislu ovoga Zakona, je trošak plaće iz stavka 6. ovoga članka, uvećan za trošak javnih davanja na plaću sukladno posebnim propisima o porezima i doprinosima“.</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

<p>Članak 3.</p> <p>Pozitivno djelovanje</p> <p>Države članice mogu nastaviti provoditi odnosno donijeti mjere u smislu članka 141. stavka 4. Ugovora s ciljem osiguravanja potpune i stvarne jednakosti muškaraca i žena u poslovnom životu.</p>		<p>Nije preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17) članak/članci članak 1.</p>
<p>GLAVA II.</p> <p>POSEBNE ODREDBE</p> <p>POGLAVLJE 1.</p> <p>Jednakost plaća</p> <p>Članak 4.</p> <p>Zabrana diskriminacije</p> <p>Uklanja se svaka izravna i neizravna diskriminacija na temelju spola s obzirom na sve aspekte i uvjete nagrađivanja za isti rad odnosno rad kojemu je pripisana jednaka vrijednost.</p> <p>Osobito ako se za određivanje plaće koristi sustav klasifikacije radnih mjesta, on se mora temeljiti na istim kriterijima za muškarce i žene i biti sastavljen tako da isključuje svaku diskriminaciju na temelju spola.</p>	<p>Članak 36.</p> <p>Članak 91. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.</p> <p>(2) Jednak rad u smislu stavka 1. ovoga članka, obavljaju dvije osobe različitog spola, ako:</p> <p>1. obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17) članak/članci Članak 6. i članak 13.</p>

	<p>jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju</p> <p>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.</p> <p>(3) Rad jednake vrijednosti u smislu stavka 1. ovoga članka, obavljaju dvije osobe različitog spola, ako je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kvalifikaciju stečenu određenom razinom obrazovanja i narav posla određenu prema objektivnim kriterijima kao što su potrebna znanja, vještine, odgovornost i samostalnost te uvjeti u kojima se rad obavlja.</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>(4) Poštivanje pravila jednakosti rada i rada jednake vrijednosti, kojega obavljaju dvije osobe različitog spola, odnosi se i na primitke koje radnik ostvaruje temeljem radnog odnosa u skladu sa člankom 90.a ovoga Zakona.</p> <p>(5) Odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugoga pravnoga akta utvrđena protivno stavku 1. ovoga članka, ništetna je.</p> <p>(6) Poslodavac je dužan, radi ostvarivanja prava na jednakost plaća žena i muškaraca, na zahtjev radnika, radniku dostaviti podatke o kriterijima temeljem kojih je radnik koji obavlja poslove iste ili slične naravi ostvario plaću, ako takav radnik kod njega postoji.“.</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

<p>POGLAVLJE 2.</p> <p>Jednako postupanje u sustavima strukovnog socijalnog osiguranja</p> <p>Članak 5.</p> <p>Zabrana diskriminacije</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o mirovinskim osiguravajućim društvima (NN 22/14) članak/članci članak 105.
<p>Ne dovodeći u pitanje članak 4., zabranjuje se izravna i neizravna diskriminacija na temelju spola u sustavima strukovnog socijalnog osiguranja, posebno s obzirom na:</p> <p>(a) opseg tih sustava i uvjete pristupanja sustavima;</p> <p>(b) obvezu uplaćivanja doprinosa i obračun doprinosa;</p> <p>(c) obračun davanja, uključujući dopunska davanja koja se isplaćuju za bračnog druga i uzdržavane članove obitelji te uvjete kojima je uređeno trajanje i zadržavanje prava na davanja.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o mirovinskom osiguranju (NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16) članak/članci Članak 1. i članak 2.
<p>Članak 6.</p> <p>Osobno područje primjene</p> <p>Ovo se poglavlje primjenjuje na radno stanovništvo, uključujući samozaposlene, osobe čija je aktivnost prekinuta zbog bolesti, majčinstva, nezgode ili prisilne nezaposlenosti, osobe koje traže posao kao i na</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o mirovinskim osiguravajućim društvima (NN 22/14) članak/članci članak 105.

umirovljene radnike i radnike s invaliditetom i njihove članove obitelji, u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom.		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o mirovinskom osiguranju (NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16) članak/članci članak 1. i članak 2.
<p>Članak 7.</p> <p>Materijalno područje primjene</p> <p>1. Ovo se poglavlje primjenjuje na:</p> <p>(a)sustave strukovnog socijalnog osiguranja koji pružaju zaštitu od sljedećih rizika:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. bolest; ii. invaliditet; iii. starost, uključujući prijevremeno umirovljenje; iv. nesreće na radu i profesionalne bolesti; v. nezaposlenost; <p>(b)sustave strukovnog socijalnog osiguranja koji predviđaju druga socijalna davanja, bilo u novcu ili u naravi, a posebno davanja nadživjelim članovima obitelji i obiteljske doplatke, ako predstavljaju naknadu koju poslodavac plaća radniku na temelju radnog odnosa.</p> <p>2. Ovo se poglavlje također primjenjuje na mirovinske sustave za određenu kategoriju radnika kao što su službenici javnog sektora, ako se davanja iz sustava isplaćuju na temelju radnog odnosa s poslodavcem javnog</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o mirovinskim osiguravajućim društvima (NN 22/14) članak/članci članak 1. i članak 105.
		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o mirovinskom osiguranju (NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16) članak/članci članak 1. i članak 2.

sektora. Ovo vrijedi neovisno o činjenici što je taj sustav dio općeg zakonskog sustava.			
<p>Članak 8.</p> <p>Isključenja iz materijalnog područja primjene</p> <p>1. Ovo se poglavlje ne primjenjuje na:</p> <p>(a) pojedinačne ugovore za samozaposlene osobe;</p> <p>(b) sustave za samozaposlene osobe koji imaju samo jednog člana;</p> <p>(c) kod radnika, na ugovore o osiguranju u kojima poslodavac ne sudjeluje kao stranka;</p> <p>(d) neobvezatne odredbe sustava strukovnog socijalnog osiguranja koje se članovima nude pojedinačno i kojima se jamče:</p> <p>i. dodatna davanja;</p> <p>ii. ili izbor datuma od kojega će se početi isplaćivati uobičajena davanja samozaposlenima ili izbor između više davanja;</p> <p>(e) sustave strukovnog socijalnog osiguranja utoliko ako se davanja financiraju doprinosima koje radnici uplaćuju na dobrovoljnoj osnovi.</p> <p>2. Ovo poglavlje ne priječi poslodavca da osobama koje su dosegle dobnu granicu za stjecanje prava na mirovinu u smislu odobravanja mirovine iz sustava strukovnog</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o mirovinskim osiguravajućim društvima (NN 22/14) članak/članci članak 1. i članak 105.
		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o mirovinskom osiguranju (NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16) članak/članci članak 1. i članak 2.

socijalnog osiguranja, ali koje još nisu dosegle zakonsku dobnu granicu za stjecanje prava na starosnu mirovinu, odobri dodatak uz mirovinu s ciljem izjednačavanja ili približnog izjednačavanja ukupnog iznosa davanja koji se isplaćuje tim osobama i iznosa koji se isplaćuje osobama drugog spola koje se nalaze u istom položaju, ali koje su već dosegle zakonsku dobnu granicu za stjecanje prava na tu mirovinu, sve dok korisnici dodatka ne dosegnu tu dobnu granicu.			
<p>Članak 9.</p> <p>Primjeri diskriminacije</p> <p>1. Odredbe protivne načelu jednakog postupanja su one odredbe koje se posredno ili neposredno temelje na spolu i kojima se:</p> <p>(a)određuje koje osobe mogu sudjelovati u sustavu strukovnog socijalnog osiguranja;</p> <p>(b)utvrđuje obvezatna ili dobrovoljna priroda sudjelovanja u sustavu strukovnog socijalnog osiguranja;</p> <p>(c)utvrđuju različita pravila u pogledu pristupne dobi ili najmanjeg trajanja zaposlenja ili članstva u sustavu koje je potrebno za primanje naknada;</p> <p>(d)utvrđuju različita pravila za povrat doprinosa ako radnik napusti sustav prije ispunjenja uvjeta koji mu jamče odgođeno pravo na dugoročna davanja, osim kako je predviđeno u točki (h) i (j);</p> <p>(e)postavljaju različiti uvjeti za odobravanje davanja ili se davanja ograničavaju na radnike jednog spola;</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o mirovinskim osiguravajućim društvima (NN 22/14) članak/članci članak 1. i članak 105.
		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o mirovinskom osiguranju (NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16) članak/članci članak 1. i članak 2.

<p>(f)utvrđuju različite dobne granice za stjecanje prava na mirovinu;</p> <p>(g)za vrijeme rodiljnog dopusta ili dopusta iz obiteljskih razloga koji plaća poslodavac i koji je osiguran na temelju zakona ili sporazuma obustavlja zadržavanje ili stjecanje prava;</p> <p>(h)određuju različite visine davanja, osim kod sustava definiranih davanja gdje je to nužno zbog primjene faktora aktuarske računicе koji se razlikuju prema spolu; kod sustava definiranih kapitaliziranih davanja određeni elementi smiju biti nejednaki ako je nejednakost u iznosima rezultat učinaka primjene aktuarskih faktora koji se razlikuju prema spolu u razdoblju financiranja programa;</p> <p>(i) određuju različite visine doprinosa radnika;</p> <p>(j)određuju različite visine doprinosa poslodavaca, osim:</p> <ul style="list-style-type: none"> i.kod sustava definiranih doprinosa, ako je cilj izjednačiti ili približno izjednačiti krajnji iznos naknada za oba spola; ii.kod programa definiranih kapitaliziranih davanja, kod kojih doprinosi poslodavca trebaju osigurati dostatnost sredstava potrebnih za pokrivanje troška definiranih davanja; <p>(k)utvrđuju različita mjerila odnosno mjerila koja se primjenjuju samo na radnike određenog spola s obzirom na jamčenje ili zadržavanje prava na odgođena davanja nakon što radnik napusti sustav, osim kako je predviđeno u točki (h) i (j).</p> <p>2. Ako o odobravanju davanja u smislu ovog poglavlja odlučuju nadležna upravna tijela sustava, ta su tijela dužna poštovati načelo jednakog postupanja.</p>			
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

<p>Članak 10.</p> <p>Provedba načela u odnosu na samozaposlene osobe</p> <p>1. Države članice će poduzeti potrebne korake kako bi se odredbe sustava strukovnog socijalnog osiguranja za samozaposlene osobe koje su protivne načelu jednakog postupanja revidirale s učinkom najkasnije od 1. siječnja 1993., a kod država članica koje su pristupile nakon tog datuma do početka primjene Direktive 86/378/EEZ na njihovom području.</p> <p>2. Odredbe ovog poglavlja ne priječe da se na prava i obveze koje se odnose na razdoblje članstva u sustavu strukovnog socijalnog osiguranja za samozaposlene osobe prije revizije sustava i dalje primjenjuju odredbe sustava koje su bile na snazi u tom razdoblju.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o mirovinskim osiguravajućim društvima (NN 22/14) članak/članci članak 1. i članak 105.
		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o mirovinskom osiguranju (NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16) članak/članci članak 1. i članak 2.

<p>Članak 11.</p> <p>Mogućnost odgode za samozaposlene osobe</p> <p>Što se tiče sustava strukovnog socijalnog osiguranja za samozaposlene osobe, države članice mogu odgoditi obveznu primjenu načela jednakog postupanja s obzirom na:</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o mirovinskim osiguravajućim društvima (NN 22/14) članak/članci članak 1. i članak 105.
<p>(a)određivanje dobne granice za stjecanje prava na starosnu mirovinu te moguće implikacije za druga davanja:</p> <p>i.do datuma kada se takva jednakost ostvari u zakonskim programima;</p> <p>ii.ili najkasnije do datuma kad je takva jednakost propisana direktivom;</p> <p>(b)obiteljske mirovine, dok se u pravu Zajednice u tom pogledu ne uspostavi načelo jednakog postupanja u zakonskim sustavima socijalnog osiguranja;</p> <p>(c)primjenu članka 9. stavka 1. točke i. u odnosu na primjenu faktora aktuarske računice, do 1. siječnja 1999., a za države članice koje su pristupile nakon tog datuma do početka primjene Direktive 86/378/EEZ na njihovom području.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o mirovinskom osiguranju (NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16) članak/članci članak 1. i članak 2.
<p>Članak 12.</p> <p>Retroaktivni učinak</p> <p>1. Mjere za provedbu ovog poglavlja u odnosu na radnike uključuju sva davanja iz sustava strukovnog socijalnog osiguranja koja potječu iz razdoblja zaposlenja nakon 17. svibnja 1990. i primjenjuju se retroaktivno do</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o mirovinskim osiguravajućim društvima (NN 22/14) članak/članci članak 1. i članak 105.

<p>tog datuma, osim kod radnika i drugih korisnika – članova obitelji radnika koji su prije tog datuma pokrenuli sudski ili drugi istovjetni postupak na temelju nacionalnog prava. U tom se slučaju provedbene mjere primjenjuju retroaktivno do 8. travnja 1976. i uključuju sva davanja koja potječu iz razdoblja zaposlenja nakon tog datuma. Za države članice koje su pristupile Zajednici nakon 8. travnja 1976. i prije 17. svibnja 1990. taj se datum zamjenjuje datumom kad se članak 141. Ugovora počeo primjenjivati na njihovom području.</p> <p>2. Druga rečenica stavka 1. ne priječi primjenu nacionalnih propisa u vezi s rokovima za podnošenje tužbi na temelju nacionalnog prava u odnosu na radnike i druge korisnike – članove obitelji radnika koji su pokrenuli sudski postupak ili drugi istovjetni postupak na temelju nacionalnog prava prije 17. svibnja 1990., pod uvjetom da oni nisu nepovoljniji za tu vrstu tužbe u odnosu na slične tužbe u okviru nacionalnog prava i da u praksi ne onemogućuju ostvarivanje prava osiguranih na temelju prava Zajednice.</p> <p>3. Za države članice koje su Zajednici pristupile nakon 17. svibnja 1990. i koje su 1. siječnja 1994. bile stranke Sporazuma o Europskom gospodarskom prostoru, datum 17. svibnja 1990. iz prve rečenice stavka 1. zamjenjuje se datumom 1. siječnja 1994.</p> <p>4. Za ostale države članice koje su Zajednici pristupile nakon 17. svibnja 1990., datum 17. svibnja 1990. iz stavka 1. i 2. zamjenjuje se datumom kad se članak 141. Ugovora počeo primjenjivati na njihovom području.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o mirovinskom osiguranju (NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16) članak/članci članak 1. i članak 2.
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Članak 13.</p> <p>Fleksibilna dob za odlazak u mirovinu</p> <p>Ako muškarci i žene imaju pod istim uvjetima pravo na fleksibilnu dob za odlazak u mirovinu, to se neće smatrati nespojivim s ovim poglavljem.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o mirovinskim osiguravajućim društvima (NN 22/14) članak/članci članak 1. i članak 105.
		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o mirovinskom osiguranju (NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16) članak/članci članak 1. i članak 2.
<p>POGLAVLJE 3.</p> <p>Jednako postupanje s obzirom na mogućnost zapošljavanja, strukovnog osposobljavanja i napredovanja te radne uvjete</p> <p>Članak 14.</p> <p>Zabrana diskriminacije</p> <p>1. Zabranjuje se izravna i neizravna diskriminacija na temelju spola u javnom i privatnom sektoru, uključujući javna tijela, s obzirom na:</p> <p>(a) uvjete zapošljavanja, samozapošljavanja i rada, uključujući kriterije za izbor kandidata i uvjete pomoći u postupku zapošljavanja, u svim granama djelatnosti i</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17) članak/članci Članak 7. i članak 13. UZ Stavak 1.točka a, b, c, d,
		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci Članak 7. UZ Stavak 1.točka a, b, c, d, (opća odredba)

<p>na svim razinama profesionalne hijerarhije, uključujući napredovanje na poslu;</p> <p>(b) pristup svim vrstama i razinama profesionalne orijentacije, strukovnog osposobljavanja i strukovnog usavršavanja te prekvalifikacije, uključujući praktično radno iskustvo;</p> <p>(c) uvjete zaposlenja i radne uvjete, uključujući uvjete otkaza, te plaću, kako je predviđeno u članku 141. Ugovora;</p> <p>(d) članstvo i sudjelovanje u organizacijama radnika ili poslodavaca odnosno bilo kakvoj organizaciji koja okuplja pripadnike određene struke, uključujući povlastice koje pružaju te organizacije.</p> <p>2. Države članice mogu predvidjeti da različito postupanje s obzirom na mogućnost zapošljavanja i pripadajućeg osposobljavanja, koje se temelji na određenom svojstvu vezanom za spol, ne predstavlja diskriminaciju ako zbog prirode dotičnog posla ili zbog konteksta u kojemu se on obavlja to svojstvo predstavlja stvaran i odlučujući zahtjev posla, pod uvjetom da je takvo različito postupanje opravdano legitimnim ciljem i da je dotični zahtjev razmjern.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12) članak/članci članak 4. članak 8., 9. Uz UZ Stavak 1.točka a, b, c, d, i uz Stavak 2. DIr -članak 9
<p>Članak 15.</p> <p>Povratak s rodiljnog dopusta</p> <p>Žena koja koristi rodiljni dopust ima se pravo po isteku tog dopusta vratiti na svoje radno mjesto ili na istovjetno radno mjesto, pod uvjetima koji za nju nisu manje</p>	<p>Članak 16.</p> <p>U članku 36. stavak 1. mijenja se i glasi:</p>	Djelomično preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci Članak 36.

<p>povoljni i ima pravo uživati sva poboljšanja radnih uvjeta na koja bi imala pravo za vrijeme svoje odsutnosti.</p>	<p>„(1) Nakon isteka roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.“.</p> <p>Iza stavka 1. dodaje se novi stavak 2. koji glasi:</p> <p>„(2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka, o namjeri povratka na rad mora poslodavca obavijestiti najmanje 30 dana ranije.“.</p> <p>Dosadašnji stavci 2. i 3. postaju stavci 3. i 4.</p>		
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

<p>Članak 16.</p> <p>Roditeljski i posvojiteljski dopust</p> <p>Ova Direktiva ne dovodi u pitanje pravo država članica da priznaju zasebna prava na roditeljski i/ili posvojiteljski dopust. Države članice koje priznaju ta prava poduzimaju potrebne mjere kako bi radnike i radnice zaštitile od otpuštanja zbog korištenja tih prava i brinu se da se oni po isteku tog dopusta imaju pravo vratiti na svoje radno mjesto, odnosno na istovjetno radno mjesto, pod uvjetima koji za njih nisu manje povoljni, te da uživaju sva poboljšanja radnih uvjeta na koja bi imali pravo za vrijeme svoje odsutnosti.</p>	<p>Članak 14.</p> <p>U članku 34. stavak 1. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.“.</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci Članak 34. i članak 36.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>Članak 16.</p> <p>U članku 36. stavak 1. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Nakon isteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.“.</p> <p>Iza stavka 1. dodaje se novi stavak 2. koji glasi:</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>„(2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka, o namjeri povratka na rad mora poslodavca obavijestiti najmanje 30 dana ranije.“.</p> <p>Dosadašnji stavci 2. i 3. postaju stavci 3. i 4.</p>		
<p>GLAVA III.</p> <p>HORIZONTALNE ODREDBE</p> <p>POGLAVLJE 1.</p> <p>Pravni lijekovi i izvršavanje</p> <p>Odjeljak 1.</p> <p>Pravni lijekovi</p> <p>Članak 17.</p> <p>Zaštita prava</p> <p>1. Države članice osiguravaju svim osobama koje se smatraju oštećenima zbog neprimjenjivanja načela jednakog postupanja mogućnost pokretanja sudskog</p>	<p>Članak 48.</p> <p>U članku 133. iza stavka 6. dodaje se stavak 7. koji glasi:</p> <p>„(7) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih ovim Zakonom, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu</p>	Djelomično preuzeto	Preuzeto u: Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17) članak/članci članak 30.

<p>postupka u svrhu provedbe obveza na temelju ove Direktive, čak i nakon prestanka odnosa u kojemu se dogodila navodna diskriminacijska mogućnost, a nakon eventualnog obraćanja drugim nadležnim tijelima i postupaka mirenja tamo gdje države članice to smatraju primjerenim.</p>	<p>ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.“.</p>		
<p>2. Države članice osiguravaju da udruženja, organizacije i druge pravne osobe koje prema kriterijima utvrđenim u nacionalnom pravu posjeduju legitiman interes u osiguravanju poštovanja odredaba ove Uredbe mogu uz suglasnost podnositelja pritužbe uključiti u bilo koji sudski i/ili upravni postupak predviđen za izvršavanje obveza na temelju ove Direktive u ime ili na strani podnositelja pritužbe.</p> <p>3. Stavci 1. i 2. ne utječu na nacionalne propise u vezi s rokovima za podnošenje tužbi koje se tiču načela jednakog postupanja.</p>	<p>Članak 48.</p> <p>U članku 133. iza stavka 6. dodaje se stavak 7. koji glasi:</p> <p>„(7) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih ovim Zakonom, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 133.</p>

	sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.“.		
<p>Članak 18.</p> <p>Naknada štete ili restitucija</p> <p>Države članice u svoje pravne sustave ugrađuju potrebne mjere kako bi osigurale stvarnu i učinkovitu naknadu štete odnosno restituciju, ovisno o odredbama države članice, za štetu koju je pretrpjela oštećena osoba kao posljedica diskriminacije na temelju spola, vodeći računa da ta naknada odnosno restitucija bude odvratajuća i proporcionalna pretrpljenoj šteti. Ta se naknada odnosno restitucija ne može ograničiti unaprijed određenom gornjom granicom, osim ako poslodavac može dokazati da se jedina šteta koju je kandidat/kandidatkinja pretrpio/pretrpila zbog diskriminacije u smislu ove Direktive sastoji u tome što njegova/njezina molba za zaposlenje nije uzeta u obzir.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17) članak/članci članak 30.
		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 111.

<p>Odjeljak 2.</p> <p>Teret dokaza</p> <p>Članak 19.</p> <p>Teret dokaza</p> <p>1. Države članice poduzimaju potrebne mjere u okviru svojih pravosudnih sustava kako bi osigurale da, kad osobe koje se smatraju oštećenima zbog neprimjenjivanja načela jednakog postupanja pred sudom ili drugim nadležnim tijelom utvrde činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do izravne ili neizravne diskriminacije, teret dokaza nepostojanja povrede načela jednakog postupanja bude na tuženiku.</p> <p>2. Stavak 1. ne sprečava države članice da uvedu pravila dokaznog postupka koja su povoljnija za tuženika.</p> <p>3. Države članice ne moraju primjenjivati stavak 1. na postupke u kojima sud ili nadležno tijelo utvrđuje činjenično stanje.</p> <p>4. Stavci 1., 2. i 3. također se primjenjuju na:</p> <p>(a) slučajeve iz članka 141. Ugovora te, ako se radi o diskriminaciji na temelju spola, direktiva 92/85/EEZ i 96/34/EZ;</p> <p>(b) sve građanske i upravne postupke koji se tiču javnog ili privatnog sektora i za koje je u nacionalnom pravu predviđena mogućnost korištenja pravnog lijeka na temelju mjera iz točke (a), osim izvansudskih postupaka koji se vode na dobrovoljnoj osnovi ili su predviđeni u nacionalnom pravu.</p>	<p>Članak 50.</p> <p>U članku 135. iza stavka 4. dodaje se stavak 5. koji glasi:</p> <p>„(5) U slučaju spora o otkazu ugovora o radu radnika koji je podnio zahtjev za ostvarivanje roditeljskih i roditeljskih prava u skladu s posebnim propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama ili prava vezana za pružanje osobne skrbi temeljem ovoga Zakona, ako radnik učini vjerojatnim da je ugovor o radu otkazan iz tih razloga, teret dokazivanja prelazi na poslodavca, koji mora dokazati da ugovor o radu nije otkazan iz toga razloga.“.</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17) članak/članci članak 30.</p>
	<p>Članak 50.</p> <p>U članku 135. iza stavka 4. dodaje se stavak 5. koji glasi:</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 135.</p>

<p>5. Ako države članice ne odrede drukčije, ovaj se članak ne primjenjuje na kaznene postupke.</p>	<p>„(5) U slučaju spora o otkazu ugovora o radu radnika koji je podnio zahtjev za ostvarivanje roditeljskih i roditeljskih prava u skladu s posebnim propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama ili prava vezana za pružanje osobne skrbi temeljem ovoga Zakona, ako radnik učini vjerojatnim da je ugovor o radu otkazan iz tih razloga, teret dokazivanja prelazi na poslodavca, koji mora dokazati da ugovor o radu nije otkazan iz toga razloga.“.</p>		
<p>POGLAVLJE 2.</p> <p>Promicanje jednakog postupanja – dijalog</p> <p>Članak 20.</p> <p>Tijela za jednakost</p> <p>1. Države članice imenuju i usvajaju potrebne odredbe za djelovanje jednog ili više tijela za promicanje, analiziranje, praćenje i pružanje potpore jednakom postupanju svih osoba, bez diskriminacije na temelju spola. Ova tijela mogu biti u sastavu agencija koje su na nacionalnoj razini zadužene za obranu ljudskih prava ili zaštitu prava pojedinaca.</p>		<p>Nije preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17) članak/članci Članak 1., 11., 12. i članak 19.,</p>

<p>2. Države članice osiguravaju da nadležnosti tih tijela uključuju:</p> <p>(a) ne dovodeći u pitanje pravo žrtava i udruženja, organizacija i drugih pravnih osoba iz članka 17. stavka 2., pružanje neovisne pomoći žrtvama diskriminacije kod provedbe njihovih pritužbi vezanih za diskriminaciju;</p> <p>(b) provođenje neovisnih istraživanja o diskriminaciji;</p> <p>(c) objavu neovisnih izvješća i davanje preporuka o svim pitanjima vezanim za ovaj oblik diskriminacije;</p> <p>(d) razmjenu raspoloživih informacija na odgovarajućoj razini s odgovarajućim europskim tijelima, npr. budući europski institut za jednakost spolova.</p>			
<p>Članak 21.</p> <p>Socijalni dijalog</p> <p>1. Države članice u skladu s nacionalnim tradicijama i praksom poduzimaju odgovarajuće mjere za promicanje socijalnog dijaloga među socijalnim partnerima s ciljem poticanja jednakog postupanja, primjerice praćenjem praksi na radnom mjestu i kod zapošljavanja, strukovnog osposobljavanja i napredovanja na poslu kao i praćenjem kolektivnih ugovora, kodeksa ponašanja, istraživanja odnosno razmjene iskustava i dobrih praksi.</p> <p>2. Ako je to u skladu s nacionalnim tradicijama i praksom, države članice potiču socijalne partnere, ne dovodeći pritom u pitanje njihovu autonomiju, da promiču jednakost muškaraca i žena i fleksibilne uvjete rada radi lakšeg usklađivanja poslovnog i privatnog života te da na odgovarajućoj razini sklapaju sporazume u kojima se utvrđuju antidiskriminacijska pravila u</p>	<p>Članak 36. uz stavak 4. Dir.</p> <p>Članak 91. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.</p> <p>(2) Jednak rad u smislu stavka 1. ovoga članka, obavljaju dvije osobe različitog spola, ako:</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci Članak 134. i 149. Zakona o radu Članak 221. uz Stavci 1. 2. 3. DIR.</p>

<p>područjima iz članka 1. koja ulaze u opseg kolektivnog pregovaranja. Ti sporazumi poštuju odredbe ove Direktive i relevantne nacionalne provedbene mjere.</p> <p>3. Države članice u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom potiču poslodavce da planski i sustavno promiču jednako postupanje prema muškarcima i ženama na radnom mjestu, te s obzirom na mogućnosti zapošljavanja, strukovnog osposobljavanja i napredovanja.</p> <p>4. One u tu svrhu potiču poslodavce da zaposlenicima i/ili njihovim predstavnicima u redovitim razmacima osiguravaju odgovarajuće informacije o jednakom postupanju prema muškarcima i ženama u poduzeću.</p> <p>Te informacije mogu uključivati pregled zastupljenosti muškaraca i žena na različitim razinama organizacije, njihove plaće i razlike u plaćama te moguće mjere za poboljšanje stanja u suradnji s predstavnicima zaposlenika.</p>	<p>1. obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju</p> <p>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.</p> <p>(3) Rad jednake vrijednosti u smislu stavka 1. ovoga članka, obavljaju dvije osobe različitog spola, ako je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kvalifikaciju stečenu određenom razinom obrazovanja i narav posla određenu prema objektivnim kriterijima kao što su potrebna znanja, vještine, odgovornost i</p>		
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>samostalnost te uvjeti u kojima se rad obavlja.</p> <p>(4) Poštivanje pravila jednakosti rada i rada jednake vrijednosti, kojega obavljaju dvije osobe različitog spola, odnosi se i na primitke koje radnik ostvaruje temeljem radnog odnosa u skladu sa člankom 90.a ovoga Zakona.</p> <p>(5) Odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugoga pravnoga akta utvrđena protivno stavku 1. ovoga članka, ništetna je.</p> <p>(6) Poslodavac je dužan, radi ostvarivanja prava na jednakost plaća žena i muškaraca, na zahtjev radnika, radniku dostaviti podatke o kriterijima temeljem kojih je radnik koji obavlja poslove iste ili slične naravi ostvario plaću,</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>ako takav radnik kod njega postoji.“.</p> <p>Članak 49. uz stavak 4. Dir</p> <p>U članku 134. stavak 2. mijenja se i glasi:</p> <p>„(2) Poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan je, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati jednu osobu, a poslodavac koji zapošljava više od 75 radnika, dužan je imenovati dvije osobe različitog spola, koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.“.</p> <p>Iza stavka 2. dodaju se novi stavci 3. i 4. koji glase:</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>„(3) Osobe iz stavka 2. ovoga članka mogu biti radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu kod poslodavca.</p> <p>(4) Poslodavac je dužan, u roku od osam dana od dana imenovanja osobe iz stavka 2. ovoga članka, o imenovanju obavijestiti radnike.“.</p> <p>Dosadašnji stavci 3. do 10. postaju stavci 5. do 12.</p> <p>Članak 51. uz stavak 1. 2., 3.</p> <p>U članku 149. stavku 1. točke 5. i 6. mijenjaju se i glase:</p> <p>„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</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>njim povezano društvo, odnosno koji su kod njega privremeno ustupljeni iz s njim povezanog društva, broju noćnih radnika), strukturi zaposlenosti po spolu te o razvoju i politici zapošljavanja</p> <p>„6) broju i vrsti radnika koji su prije početka rada kod drugog poslodavca, obavijestili matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem“.</p>		
<p>Članak 22.</p> <p>Dijalog s nevladinim organizacijama</p> <p>Države članice potiču dijalog s odgovarajućim nevladinim organizacijama, koje u skladu s nacionalnim pravom i praksom imaju legitimni interes sudjelovati u borbi protiv diskriminacije na temelju spola s ciljem promicanja načela jednakog postupanja.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17) članak/članci članak 18.

<p>POGLAVLJE 3.</p> <p>Opće horizontalne odredbe</p> <p>Članak 23.</p> <p>Usklađenost</p> <p>Države članice poduzimaju sve potrebne mjere kako bi se osiguralo da se:</p> <p>(a)ukinu svi zakoni i drugi propisi protivni načelu jednakog postupanja;</p> <p>(b)odredbe pojedinačnih i kolektivnih ugovora i sporazuma, internih pravilnika poduzeća kao i pravilnika kojima su uređena slobodna zanimanja i profesije odnosno pravilnika organizacija radnika i poslodavaca, kao i sva druga rješenja koja su protivna načelu jednakog postupanja, proglase ništavima ili mogu proglasiti ništavima odnosno izmijeniti;</p> <p>(c)spriječi da se sustavi strukovnog socijalnog osiguranja koji sadrže takve odredbe odobre ili prošire upravnim mjerama.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17) članak/članci članak 18.
<p>Članak 24.</p> <p>Viktimizacija</p> <p>Države članice u svoje nacionalne pravne sustave ugrađuju potrebne mjere kako bi zaštitile zaposlenike i njihove predstavnike predviđene nacionalnim zakonima i/ili praksom od otpuštanja i drugih štetnih postupaka poslodavca, kao odgovor na internu pritužbu ili sudski postupak koji je pokrenut kako bi se nametnulo poštovanje načela jednakog postupanja.</p>	<p>Članak 48.</p> <p>U članku 133. iza stavka 6. dodaje se stavak 7. koji glasi:</p>	Djelomično preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 133.

	<p>„(7) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih ovim Zakonom, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.“.</p>		
<p>Članak 25.</p> <p>Sankcije</p> <p>Države članice utvrđuju propise o sankcijama primjenjive kod povreda nacionalnih odredaba donesenih na temelju ove Direktive i poduzimaju sve potrebne mjere kako bi osigurale njihovu primjenu. Sankcije, koje mogu uključivati isplatu naknade žrtvi, moraju biti učinkovite, proporcionalne i odvrćajuće. Države članice obavješćuju Komisiju o tim odredbama najkasnije do 5. listopada 2005., a bez odlaganja o svim naknadnim izmjenama tih odredaba.</p>	<p>Članak 56.</p> <p>Članak 226. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) U provedbi inspekcijskog nadzora u području rada, inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku poslodavcu narediti da u ostavljenom roku:</p>	Djelomično preuzeto	Preuzeto u: Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17) članak/članci Članak 31. do 38.

	<p>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.)</p> <p>2. radniku omogućiti upoznavanje s propisima o radnim odnosima, odnosno s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu (članak 8. stavak 2.)</p> <p>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.)</p> <p>4. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o mogućnosti sklapanja ugovora</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>o radu na neodređeno vrijeme (članak 13. stavak 6., 7. i 8.)</p> <p>5. radnika pisano obavijesti o nazivu tijela kojem se vrše uplate dobrovoljnog mirovinskog osiguranja, ako sudjeluje u plaćanju (članak 14. stavak 6.)</p> <p>6. pri nadležnom upravnom tijelu registrira ugovor o radu pomorca i radnika na pomorskim ribarskim plovilima (članak 14. stavak 7.)</p> <p>7. 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.)</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>8. 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. stavak 7.)</p> <p>9. radniku s kojim je dogovorio rad od kuće bez izmjene ugovora o radu, za rad duži od 30 dana ponudi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada (članak 17. stavak 7.)</p> <p>10. 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</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 17.a stavak 1.)</p> <p>11. radnika upozna sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu te mu osigura potrebne pisane upute odnosno dostavi ih radniku prilikom promjene (članak 17.b stavak 6.)</p> <p>12. radniku dostavi pisano obrazloženje o nemogućnosti izmjene ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad od kuće, odnosno o nemogućnosti ponovnog obavljanja poslova u prostoru poslodavca i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjen ugovor (članak 17.c stavak 4.)</p> <p>13. radniku s kojim je sklopio ugovor ili mu je izdao potvrdu o privremenom upućivanju na</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>rad u inozemstvo, a koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ili radniku uruči primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje prije upućivanja na rad u inozemstvo, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati (članak 18. stavak 2. i 7.)</p> <p>14. radniku u slučaju upućivanja u inozemstvo, u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, na rok kraći od četiri uzastopna tjedna, prije početka upućivanja dostavi pisanu informaciju koja sadrži propisane podatke (članak 18. stavak 4.)</p> <p>15. radniku s kojim je sklopio ugovor o dodatnom radu koji ne sadrži sve sastojke propisane</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 18.b stavak 1.)</p> <p>16. maloljetnika uputi na pregled ovlaštenom liječniku, ako su maloljetnik, njegov roditelj, odnosno skrbnik, radničko vijeće ili sindikat posumnjali da poslovi koje obavlja, ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, čudoređe 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, čudoređe ili razvoj (članak 22. stavak 1.)</p> <p>17. maloljetniku ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova kada je</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>to dužan učiniti na temelju nalaza i mišljenja ovlaštenoga liječnika (članak 22. stavak 3.)</p> <p>18. donese i objavi pravilnik o radu, ili da pravilnikom uredi pitanja koja pravilnikom moraju biti uređena (članak 26. stavak 1.)</p> <p>19. u propisanom sadržaju, načinu i roku, ministarstvu dostavi statističke podatke o obavljanju poslova ustupanja radnika (članak 44. stavak 7.)</p> <p>20. korisnik i agencija koji su sklopili ugovor o ustupanju radnika, koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, izmijene ugovor koji će sadržavati nedostajuće sastojke (članak 45. stavak 2.)</p> <p>21. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, koji ne</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>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. stavak 3. i 5.)</p> <p>22. uputnicu ustupljenog radnika koja ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom, dopuni nedostajućim podacima (članak 49. stavak 1.)</p> <p>23. radničko vijeće obavijesti o broju i razlozima uzimanja na rad ustupljenih radnika, ili da ustupljene radnike obavijesti o slobodnim radnim mjestima za koje ispunjavaju uvjete (članak 50. stavak 3.)</p> <p>24. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>vrijeme (članak 63. stavak 6., 7. i 8.)</p> <p>25. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o mogućnosti izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena (članak 68. stavak 5. i 7.)</p> <p>26. utvrdi raspored korištenja godišnjeg odmora u skladu s ovim Zakonom ili radnika obavijesti o trajanju i razdoblju korištenja godišnjeg odmora (članak 85.)</p> <p>27. radi ostvarivanja prava na jednakost plaća žena i muškaraca, dostavi radniku podatke o kriterijima temeljem kojih je radnik koji obavlja poslove iste ili slične naravi ostvario plaću, ako takav radnik kod njega postoji (članak 91. stavak 6.)</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>28. dostavi radniku obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine, ili obračun s propisanim sadržajem (članak 93. stavak 1. i 4.)</p> <p>29. dostavi radniku, kojem na dan dospelosti nije isplatio plaću, naknadu plaće ili otpremninu, ili ih nije isplatio u cijelosti, dva obračuna od kojih je jedan obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine, a drugi obračun u kojem će biti iskazan iznos plaće ili dijela plaće, naknade plaće ili otpremnine koji je bio dužan isplatiti, sa sadržajem u skladu s pravilnikom iz članka 93. stavka 4. ovoga Zakona (članak 93. stavak 2. i 4.)</p> <p>30. radniku, na njegov zahtjev, izda potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa (članak 130. stavak 1.)</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>31. radniku nakon prestanka radnog odnosa vrati sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, ili mu izda potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa (stavak 130. stavak 2.)</p> <p>32. imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika te o imenovanju obavijesti radnike (članak 134. stavak 2. i 4.)</p> <p>33. pisano i potpuno obavijesti radničko vijeće ili sve radnike koji su prijenosom obuhvaćeni o prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti na novog poslodavca (članak 137. stavak 6. i 7.)</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>34. radnika pisanim putem obavijesti o sklapanju kolektivnog ugovora odnosno njegovoj izmjeni ili prestanku (članak 201. stavak 4.)</p> <p>35. kolektivni ugovor objavi na propisani način (članak 202. stavak 1. i 2.)</p> <p>36. radniku omogući da se upozna s načinom na koji će dodjeljivati poslove odnosno radne zadatke, nadzirati radnika i ocjenjivati njegov rad, te sa svim pravima iz radnog odnosa, a osobito informacijama vezanim za pristup poslovima i radnim zadacima, za radno vrijeme i uvjete rada, za sigurnost i zdravlje na radu, za mogućnost napredovanja i osposobljavanja te za donošenje odluka vezanih za obračun i isplatu plaće te naknada (članak 221.g stavak 2. i 3.)</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>37. radniku na njegov zahtjev učini dostupnima zatražene podatke (članak 221.g stavak 5.)</p> <p>38. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu putem digitalne radne platforme koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 221.l stavak 1.)</p> <p>39. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu putem digitalne radne platforme kojim ugovara rad po pozivu poslodavca, ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>propisane ovim Zakonom (članak 221.l stavak 2.)</p> <p>40. kao digitalna radna platforma ili agregator dostavi potrebne podatke ministarstvu (članak 221.p stavak 7.).</p> <p>(2) U provedbi inspekcijskog nadzora u području rada, inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku zabraniti:</p> <p>1. dodatni rad radnika koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu ili na poslovima u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ovoga Zakona ili radnika kojem se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem, ako takve poslove obavlja kod matičnog poslodavca (članak 18.a stavak 2.)</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>2. rad osobe mlađe od 15 godina ili osobe s 15 i starije od 15, a mlađe od 18 godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje (članak 19.)</p> <p>3. rad i sudjelovanje djeteta i maloljetnika u aktivnostima protivno posebnoj zaštiti (članak 19.a, stavak 3., 5. i 8.)</p> <p>4. kontakt s djetetom ili maloljetnikom osobi koja je pravomoćno osuđena ili protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta (članak 19.b stavak 3.)</p> <p>5. rad maloljetnika na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, čudoređe ili razvoj (članak 21. stavak 1.)</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>6. 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. i 4.)</p> <p>7. obavljanje poslova maloljetnika ako iz nalaza i mišljenja ovlaštenog liječnika proizlazi da poslovi koje maloljetnik obavlja ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 22. stavak 1.)</p> <p>8. 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.)</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>9. prekovremeni rad maloljetnika (članak 65. stavak 5.)</p> <p>10. prekovremeni rad trudnice, roditelja s djetetom do osam godina života, radnika koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje rođiljna i roditeljska prava te radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, osim u slučaju više sile, ako nisu dostavili poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (članak 65. stavak 6.)</p> <p>11. prekovremeni rad radnika koji radi u dodatnom radu, ako poslodavcu nije dostavio pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 7. i 8.)</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>12. rad maloljetnika koji traje duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata (članak 68. stavak 1.)</p> <p>13. rad u nejednakom rasporedu radnog vremena trudnice, roditelja s djetetom do osam godina života, radnika koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljska i roditeljska prava, radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnika koji radi u dodatnom radu, ako nisu dostavili poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (članak 68. stavak 2.)</p> <p>14. obavljanje posla i aktivnosti djeteta i maloljetnika protivno propisanim ograničenjima (članak 68.a)</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>15. rad noćnog radnika koji obavlja noćni rad, ako tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu, radi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih 24 sata (članak 69. stavak 6.)</p> <p>16. noćnom radniku, koji je temeljem procjene opasnosti u radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, noćni rad duži od osam sati u razdoblju od 24 sata (članak 69. stavak 7.)</p> <p>17. noćni rad maloljetnika ako je protivan odredbama ovoga Zakona, ili nije osigurano da se takav rad obavlja pod nadzorom punoljetne osobe (članak 70.)</p> <p>18. 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</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>od jednog tjedna (članak 71. stavak 3.).</p> <p>(3) Žalba izjavljena protiv rješenja iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne odgađa njegovo izvršenje.“.</p> <p>Članak 58.</p> <p>Članak 228. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Novčanom kaznom od 4.110,00 do 7.960,00 eura kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:</p> <p>1. ako s istim radnikom sklopi ugovor o radu na određeno vrijeme za koji ne postoji objektivan razlog odnosno ako u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu ne navede objektivan razlog ili je ugovor o radu</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>sklopljen u trajanju dužem od tri godine (članak 12. stavak 1., 2. i 3.)</p> <p>2. ako s istim radnikom sklopi više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, čije je ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor o radu, neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije ili je zbog nekog drugog objektivnog razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom (članak 12. stavak 4. i 6.)</p> <p>3. 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.)</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>4. 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.)</p> <p>5. 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. stavak 1. i 6.)</p> <p>6. 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</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>radi zaštite trudnica (članak 30. stavak 2.)</p> <p>7. ako radnika nakon isteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, ne vrati na poslove na kojima je radio prije korištenja tih prava, ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 36. stavak 1. i 3.)</p> <p>8. 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</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 40.)</p> <p>9. 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.)</p> <p>10. ako korisniku ustupi istog radnika za obavljanje istih poslova u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine, osim u propisanim slučajevima (članak 48. stavak 1.)</p> <p>11. ako u pravnom prometu, poslovnim ispravama, na svakom dopisu ili ugovoru ne</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>navede broj pod kojim je agencija upisana u evidenciju ministarstva (članak 52. stavak 4.)</p> <p>12. ako s osobom koja se stručno osposobljava za rad ne sklopi ugovor u pisanom obliku (članak 59. stavak 5.)</p> <p>13. ako radniku ne omogući korištenje stanke na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 73.)</p> <p>14. ako radniku ne omogući korištenje dnevnog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 74.)</p> <p>15. ako radniku ne omogući korištenje tjednog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 75.)</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>16. ako radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, osim u slučaju prestanka ugovora o radu (članak 18.a stavak 7., članak 77., 78., 83., 84. i članak 85. stavak 2. i 4.)</p> <p>17. ako radniku ne omogući korištenje plaćenog dopusta na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 86.)</p> <p>18. ako radniku ne omogući korištenje neplaćenog dopusta za pružanje osobne skrbi na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 87.)</p> <p>19. ako bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplati uskratim isplate plaće ili nekog njezina dijela, odnosno uskratim</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće (članak 96. stavak 1.)</p> <p>20. ako prije isteka roka od šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu na istim poslovima zaposli drugog radnika, a nije ponudio sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga (članak 115. stavak 5. i 6.)</p> <p>21. ako s podacima utvrđenim u postupku zaštite dostojanstva radnika ne postupa kao s tajnima (članak 134. stavak 10.)</p> <p>22. ako onemogući radnike u izboru radničkog vijeća (članak 141.)</p> <p>23. ako ne dostavi podatak o utemeljenju radničkog vijeća, ili ga ne dostavi u propisanom</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>roku i na propisani način (članak 146. stavak 3.)</p> <p>24. ako ne obavijesti radničko vijeće o pitanjima o kojima ga je dužan obavijestiti na način propisan ovim Zakonom (članak 149.)</p> <p>25. ako se s radničkim vijećem ne savjetuje o pitanjima o kojima je dužan savjetovati se na način propisan ovim Zakonom (članak 150.)</p> <p>26. ako bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća donese odluku koju može donijeti samo uz suglasnost radničkog vijeća (članak 151. stavak 1.)</p> <p>27. ako ne osigura uvjete za rad radničkog vijeća (članak 156.)</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>28. ako ne omogući imenovanom, odnosno izabranom predstavniku radnika članstvo u organu poslodavca, odnosno drugom odgovarajućem tijelu trgovačkog društva, zadruge ili javne ustanove (članak 164.)</p> <p>29. ako pokuša ostvariti ili ostvari zabranjeni nadzor nad utemeljenjem i djelovanjem sindikata ili udruge sindikata više razine (članak 183. stavak 1.)</p> <p>30. ako ne obračuna, ne ustegne ili ne uplati sindikalnu članarinu (članak 189.)</p> <p>31. ako, u slučaju kada je to dužan učiniti, ne dostavi svaki kolektivni ugovor ili svaku promjenu kolektivnog ugovora ministarstvu ili ga ne dostavi u propisanom roku (članak 201. stavak 1.)</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>32. ako odbije sudjelovati u postupku mirenja predviđenim ovim Zakonom (članak 206. stavak 1.)</p> <p>33. 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.)</p> <p>34. ako na zahtjev predstavnika radnika i inspekcije u području rada, tijekom provođenja nadzora ne omogući dostupnost zatraženih podataka (članak 221.g stavak 6.)</p> <p>35. ako pri obradi osobnih podataka radnika koji rade putem digitalne radne platforme, obrađuje podatke koje ne smije obrađivati ili</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>prikuplja podatke koje ne smije prikupljati (članak 221.j)</p> <p>36. ako radi neometane profesionalne komunikacije, osobama koje kod njega obavljaju poslove ne osigura mogućnost uspostave kontakata (članak 221.k)</p> <p>37. ako s radnikom sklopi ugovor o radu putem digitalne radne platforme kojim se ugovora rad po pozivu poslodavca bez podatka o najmanjem broju zajamčenih plaćenih radnih sati tjedno ili s brojem zajamčenih plaćenih radnih sati tjedno manjim od propisanog (članak 221.l stavak 2. i 4.)</p> <p>38. ako digitalna radna platforma ili agregator ne izvrši provjeru na propisani način i u propisanim rokovima, ili ako fizičkoj osobi za koju je utvrdila da je imala primitak za obavljeni rad u pojedinom</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>kvartalu kalendarske godine veći od limitirane visine ne ponudi sklapanje ugovora o radu (članak 221.n stavak 2., 3. i 5.)</p> <p>39. ako kao digitalna radna platforma ili agregator u pravnom prometu, u poslovnim ispravama, ne navede broj pod kojim je upisana u evidenciju ministarstva (članak 221.p stavak 4.)</p> <p>40. ako kao digitalna radna platforma ili agregator, ne dostavi podatke u evidenciju ministarstva (članak 221.p stavak 7.)</p> <p>(2) Novčanom kaznom od 530,00 do 790,00 eura za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>(3) Novčanom kaznom od 4.110,00 do 7.960,00 eura za prekršaj iz stavka 1. točke 1. ovoga članka kaznit će se korisnik pravna osoba koji je koristio rad istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine, osim u propisanim slučajevima (članak 48. stavak 1.).</p> <p>(4) Novčanom kaznom od 530,00 do 790,00 eura za prekršaj iz stavka 1. točke 1. ovoga članka kaznit će se korisnik fizička osoba koji je koristio rad istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine, osim u propisanim slučajevima (članak 48. stavak 1.).</p> <p>(5) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>(6) Za prekršaje iz stavka 1. točke 28. ovoga članka, poslodavac pravna osoba odgovara i u slučaju ako ne postoji prekršajna odgovornost odgovorne osobe.“.</p> <p>Članak 59.</p> <p>Članak 229. mijenja se i glasi:</p> <p>(1) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:</p> <p>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.)</p> <p>2. ako svog radnika privremeno ustupi u društvo koje s njim nije povezano u smislu posebnog</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>propisa o trgovačkim društvima ili ga ustupi u trajanju dužem od neprekidno šest mjeseci, ili ga ustupi bez sklopljenog sporazuma (članak 10. stavak 3.)</p> <p>3. ako u slučaju kada ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, prije početka rada ne izda radniku pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru (članak 14. stavak 3.)</p> <p>4. ako radniku u propisanim rokovima ne dostavi primjerak ugovora o radu i primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje (članak 14. stavak 5.)</p> <p>5. ako sklopi ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada za poslove za koje ga ne smije sklopiti (članak 17. stavak 5.)</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>6. ako svog radnika, kojeg u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, upućuje na rad u inozemstvo u društvo koje je s njim povezano u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima bez pisane suglasnosti radnika (članak 18. stavak 5.)</p> <p>7. ako radniku prije odlaska u inozemstvo ne dostavi primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje tijekom trajanja rada u inozemstvu, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati prema posebnom propisu (članak 18. stavak 7.)</p> <p>8. ako ugovor o dodatnom radu sklopi s radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ovoga Zakona te radnikom kojemu se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>osiguranja računa u povećanom trajanju (članak 18.a stavak 2.)</p> <p>9. ako s radnikom sklopi ugovor o dodatnom radu u trajanju dužem od propisanog (članak 18.b stavak 4.)</p> <p>10. ako radniku koji kod njega obavlja dodatni rad, utvrdi rad duži od osam sati tjedno, ili ako radniku ne utvrdi nejednaki raspored radnog vremena, a utvrdio je rad duži od osam sati tjedno, ali ne duži od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad, ili ako radniku koji kod njega obavlja dodatni rad utvrdi rad duži od 16 sati tjedno (članak 18.b stavak 5.)</p> <p>11. ako u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, odnosno šest mjeseci, ako je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, utvrdi rad radnika u dodatnom radu koji bi trajao duže od prosječnih osam sati</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>tjedno, uključujući i prekovremeni rad (članak 18.b stavak 7.)</p> <p>12. ako utvrdi nejednaki raspored rada radnika u dodatnom radu bez njegove pisane suglasnosti o dobrovoljnom pristanku na rad duži od osam sati tjedno ili ako na zahtjev inspektora rada, ne dostavi popis radnika koji su dali pisani izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (članak 18.b stavak 10. i 12.)</p> <p>13. ako zaposli osobu mlađu od 15 godina ili osobu s 15 i stariju od 15, a mlađu od 18 godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ili ako dozvoli rad djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje (članak 19. i članak 19.a stavak 3.)</p> <p>14. ako na poslovima vezanima za rad i provođenje aktivnosti s</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>djetetom i maloljetnikom ili kod omogućavanja provedbe učenja temeljenog na radu maloljetnika, zaposli osobu koja je pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, a koja su prije nego što su počinjena bila propisana zakonom ili međunarodnim pravom ili se protiv nje vodi kazneni postupak za navedena djela, ili ne onemogući kontakt s djetetom ili maloljetnikom osobi za koju ima saznanja da postoji zapreka (članak 19.b. stavak 1. i 3.)</p> <p>15. ako zaposli maloljetnika bez pisanog ovlaštenja njegova zakonskog zastupnika ili odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi (članak 20. stavak 1. i 2.)</p> <p>16. ako zaposli maloljetnika na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje,</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>ćudoređe ili razvoj (ćlanak 21. stavak 1.)</p> <p>17. ako zbog trudnoće odbije zaposliti ženu ili joj, protivno odredbama ovoga Zakona, zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa ponudi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima (ćlanak 30. stavak 1.)</p> <p>18. ako za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od dana prestanka trudnoće ili prestanka</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>korištenja tih prava, otkaže ugovor o radu trudnici ili radniku koji se koristi nekim od tih prava (članak 34. stavak 1.)</p> <p>19. ako radniku koji je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad, zbog liječenja ili oporavka otkaže ugovor o radu u razdoblju te nesposobnosti (članak 38. stavak 1.)</p> <p>20. ako kao poslodavac obavlja poslove ustupanja radnika korisnicima, a nije kao agencija upisan u evidenciju ministarstva (članak 44. stavak 3.)</p> <p>21. ako obavlja poslove ustupanja radnika korisniku prije upisa u odgovarajuću evidenciju ministarstva, ili pri obavljanju poslova ustupanja radniku naplati naknadu za njegovo ustupanje korisniku, odnosno naknadu u slučaju sklapanja ugovora o radu</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>između ustupljenog radnika i korisnika (članak 44. stavak 5. i 6.)</p> <p>22. ako ustupi radnika bez sklopljenog ugovora o ustupanju, ili ga sklopi u slučajevima kada ga ne može sklopiti (članak 45. stavak 1. i 4.)</p> <p>23. ako radnika ne obavijesti o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatak o radnom vremenu radnika iskazanom u danima i satima, odnosno danima, tjednima i mjesecima, najmanje tjedan dana unaprijed (članak 60.a stavak 5. i 6.)</p> <p>24. ako sklopi ugovor o radu u kojem je puno radno vrijeme radnika ugovoreno u trajanju dužem od Zakonom dopuštenog (članak 61. stavak 1.)</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>25. ako od radnika zahtijeva da na poslovima, na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radi duže od skraćenoga radnoga vremena (članak 64. stavak 3.)</p> <p>26. ako rad radnika koji radi prekovremeno, traje ukupno duže od 50 sati tjedno, ili ako prekovremeni rad pojedinog radnika traje duže od sto osamdeset sati godišnje, ili ako traje duže od 250 sati godišnje kada je prekovremeni rad duži od 180 sati godišnje ugovoren kolektivnim ugovorom (članak 65. stavak 3. i 4.)</p> <p>27. ako naredi prekovremeni rad maloljetnika (članak 65. stavak 5.)</p> <p>28. ako trudnici, roditelju s djetetom do osam godina</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>života, radniku koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljska prava te radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, bez njihove pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, naredi prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 6.)</p> <p>29. ako radniku koji radi u dodatnom radu naloži prekovremeni rad bez njegove pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 7.)</p> <p>30. ako radniku koji kod njega obavlja dodatan rad naloži prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 8.)</p> <p>31. ako u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>utvrdi rad radnika duži od 50 sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad, ili utvrdi rad radnika duži od 60 sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad kada je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, ili u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, odnosno šest mjeseci, ako je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, utvrdi rad radnika duži od prosječno 48 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad (članak 66. stavak 2., 3. i 6.)</p> <p>32. ako u slučaju kada preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ne utvrdi plan preraspodijeljenog radnog vremena s propisanim sadržajem, ili ako takav plan preraspodjele prethodno ne dostavi inspektoru rada (članak 67. stavak 2.)</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>33. ako rad radnika u preraspodijeljenom radnom vremenu traje duže od Zakonom dopuštenog (članak 67. stavak 4., 5. i 8.)</p> <p>34. ako na zahtjev inspektora rada ne dostavi popis radnika koji su dali pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na rad u preraspodijeljenom radnom vremenu (članak 67. stavak 7.)</p> <p>35. ako maloljetniku utvrdi raspored radnog vremena duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata (članak 68. stavak 1.)</p> <p>36. ako trudnici, roditelju s djetetom do osam godina života, radniku koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje rodiljna i roditeljska prava, radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radniku koji radi u dodatnom radu, bez njihove pisane izjave</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>o dobrovoljnom pristanku na takav rad, naredi rad u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena (članak 68. stavak 2.)</p> <p>37. ako noćnom radniku koji obavlja noćni rad, utvrdi tijekom razdoblja od četiri mjeseca rad duži od prosječno osam sati tijekom svakih 24 sata (članak 69. stavak 6.)</p> <p>38. ako noćnom radniku koji je temeljem procjene opasnosti u radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, ne utvrdi raspored radnog vremena tako da ne radi više od osam sati u razdoblju od 24 sata u kojem radi noću (članak 69. stavak 7.)</p> <p>39. ako protivno odredbama ovoga Zakona maloljetniku naredi noćni rad, ili ne osigura da se noćni rad maloljetnika obavlja pod nadzorom</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>punoljetne osobe (članak 70. stavak 1. i 2.)</p> <p>40. ako u slučaju kada je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, ne osigura izmjenu smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan (članak 71. stavak 3.)</p> <p>41. ako noćnom radniku prije početka ili redovito tijekom trajanja toga rada, ne omogući zdravstveni pregled u skladu s posebnim propisom (članak 72. stavak 3.)</p> <p>42. ako noćnom radniku za kojeg je zdravstvenim pregledom obavljenim prije početka toga rada ili redovitim pregledom tijekom njegova trajanja, utvrđeno da zbog takvog rada ima zdravstvenih problema, rasporedom radnog vremena ne osigura obavljanje</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>istih poslova izvan noćnog rada (članak 72. stavak 6.)</p> <p>43. ako noćnom radniku za kojeg je zdravstvenim pregledom obavljenim prije početka toga rada ili redovitim pregledom tijekom njegova trajanja, utvrđeno da zbog takvog rada ima zdravstvenih problema, a rasporedom radnog vremena ne može osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada, ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova izvan noćnog rada za koje je sposoban, a koji što je više moguće odgovaraju poslovima na kojima je radnik prethodno radio (članak 72. stavak 7.)</p> <p>44. ako s radnikom sklopi sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora (članak 80.)</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>45. ako plaću radnika ne ugovori ili ne utvrdi u bruto iznosu (članak 90.b stavak 1.)</p> <p>46. ako radniku kojem na dan dospelosti nije isplatio plaću, naknadu plaće ili otpremnine, ili ih nije isplatio u cijelosti, ne dostavi dva obračuna, od kojih je jedan obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine, a drugi obračun u kojem će biti iskazan iznos plaće ili dijela plaće, naknade plaće ili otpremnine koji je bio dužan isplatiti, sa sadržajem u skladu s pravilnikom iz članka 93. stavak 4. ovoga Zakona (članak 93. stavak 2. i 4.)</p> <p>47. ako otkaz nije u pisanom obliku, nije obrazložen, ili ako nije dostavljen radniku (članak 120.)</p> <p>48. ako u potvrdi o zaposlenju, osim podataka o vrsti poslova i trajanju radnog odnosa, naznači</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>nešto što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu (članak 130. stavak 3.)</p> <p>49. ako u slučaju prenošenja ugovora o radu na novog poslodavca, potpuno i istinito, pisano ne izvijesti novog poslodavca o pravima radnika čiji se ugovori o radu prenose (članak 137. stavak 4.)</p> <p>50. ako se kao digitalna radna platforma ili agregator, pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, ne upiše se u evidenciju ministarstva (članak 221.c stavak 4.)</p> <p>51. ako kao agregator, pri obavljanju poslova posredovanja za digitalnu radnu platformu, radniku naplati naknadu za posredovanje (članak 221.c stavak 6.).</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>(2) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.</p> <p>(3) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se pravna osoba koja organizira sudjelovanje djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje uz naplatu, u aktivnostima snimanja filmova, oglašavanja, pripremanja i izvođenja umjetničkih, scenskih ili sličnih kulturnih djela te sportskih natjecanja, na način i u opsegu koji ne ugrožava njegovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe, školovanje ili razvoj bez prethodnog odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi (članak 19.a stavak 5.).</p> <p>(4) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se fizička osoba koja</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>organizira sudjelovanje djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje uz naplatu, u aktivnostima snimanja filmova, oglašavanja, pripremanja i izvođenja umjetničkih, scenskih ili sličnih kulturnih djela te sportskih natjecanja, na način i u opsegu koji ne ugrožava njegovo zdravlje, sigurnost, čudoređe, školovanje ili razvoj bez prethodnog odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi (članak 19.a stavak 5.).</p> <p>(5) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura za prekršaj iz stavka 1. točke 1. ovoga članka kaznit će se korisnik pravna osoba koji ne vodi evidenciju radnog vremena za ustupljene radnike za razdoblje u kojem su mu ustupljeni, ako je takvu obvezu preuzeo ugovorom o ustupanju radnika i odgovorna osoba pravne osobe (članak 45. stavak 5.).</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>(6) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kuna kaznit će se korisnik fizička osoba koji ne vodi evidenciju radnog vremena za ustupljene radnike za razdoblje u kojem su mu ustupljeni, ako je takvu obvezu preuzeo ugovorom o ustupanju radnika (članak 45. stavak 5.).</p> <p>(7) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se korisnik pravna osoba, ako pri sklapanju ugovora iz članka 45. ovoga Zakona, agenciju potpuno i istinito, pisano ne izvijesti o uvjetima rada radnika zaposlenih kod korisnika na poslovima koje će obavljati ustupljeni radnik (članak 50. stavak 2.).</p> <p>(8) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se korisnik fizička osoba, ako pri sklapanju ugovora iz članka</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>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.).</p> <p>(9) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se pravna osoba kod koje, u okviru provedbe učenja temeljenog na radu poslove obavlja duže od osam sati dnevno i 40 sati tjedno, ili kod koje u okviru obavljanja povremenog rada redovitog učenika u skladu s posebnim propisom, dijete s navršениh 14 godina koje ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, poslove obavlja duže od sedam sati dnevno i 35 sati tjedno na poslovima koji u razdoblju kada nema nastave traju duže od tjedan dana ili duže od dva sata dnevno na dan školske nastave izvan vremena određenog za pohađanje nastave i 12 sati tjedno za poslove koji se obavljaju tijekom školskih</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>praznika, odnosno osam sati dnevno i 40 sati tjedno ako posao obavlja maloljetnik, ili ako im noćni rad i odmori ne osigura na propisani način i u propisanom trajanju (članak 68.a).</p> <p>(10) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se fizička osoba kod koje, u okviru provedbe učenja temeljenog na radu poslove obavlja duže od osam sati dnevno i 40 sati tjedno, ili kod koje u okviru obavljanja povremenog rada redovitog učenika u skladu s posebnim propisom, dijete s navršениh 14 godina koje ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, poslove obavlja duže od sedam sati dnevno i 35 sati tjedno na poslovima koji u razdoblju kada nema nastave traju duže od tjedan dana ili duže od dva sata dnevno na dan školske nastave izvan vremena određenog za pohađanje nastave i 12 sati tjedno za poslove koji se obavljaju tijekom školskih praznika, odnosno osam sati</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>dnevno i 40 sati tjedno ako posao obavlja maloljetnik, ili ako im noćni rad i odmore ne osigura na propisani način i u propisanom trajanju (članak 68.a).</p> <p>(11) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se pravna osoba koja je digitalna radna platforma ili agregator, ako ne ugovori osiguranje od nesretnog slučaja i osiguranje od odgovornosti za osobu koja radi na digitalnoj radnoj platformi i ugovorne poslove obavlja sudjelovanjem u javnom prometu (članak 221.o stavak 2.).</p> <p>(12) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se fizička osoba koja je digitalna radna platforma ili agregator, ako ne ugovori osiguranje od nesretnog slučaja i osiguranje od odgovornosti za osobu koja radi na digitalnoj radnoj platformi i ugovorne poslove obavlja sudjelovanjem</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>u javnom prometu (članak 221.o stavak 2.).</p> <p>(13) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.“.</p>		
<p>Članak 26.</p> <p>Sprečavanje diskriminacije</p> <p>Države članice u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim sporazumima i praksom potiču poslodavce i osobe nadležne za strukovno osposobljavanje da poduzmu učinkovite mjere radi sprečavanja svih oblika diskriminacije na temelju spola, a posebno uznemiravanja i spolnog uznemiravanja na radnom mjestu te u vezi s mogućnošću zapošljavanja, strukovnog osposobljavanja i napredovanja.</p>	<p>Članak 49.</p> <p>U članku 134. stavak 2. mijenja se i glasi:</p> <p>„(2) Poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan je, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje,</p>	Djelomično preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci Članak 7., 26., 134.

	<p>imenovati jednu osobu, a poslodavac koji zapošljava više od 75 radnika, dužan je imenovati dvije osobe različitog spola, koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.“.</p> <p>Iza stavka 2. dodaju se novi stavci 3. i 4. koji glase:</p> <p>„(3) Osobe iz stavka 2. ovoga članka mogu biti radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu kod poslodavca.</p> <p>(4) Poslodavac je dužan, u roku od osam dana od dana imenovanja osobe iz stavka 2. ovoga članka, o imenovanju obavijestiti radnike.“.</p> <p>Dosadašnji stavci 3. do 10. postaju stavci 5. do 12.</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

<p>Članak 27.</p> <p>Minimalni zahtjevi</p> <p>1. Države članice mogu uvesti ili nastaviti provoditi odredbe koje su s obzirom na zaštitu načela jednakog postupanja povoljnije od odredaba utvrđenih u ovoj Direktivi.</p> <p>2. Provedba ove Direktive ni u kojem slučaju ne smije biti dovoljan razlog za smanjenje razine zaštite radnika u područjima na koja se ona primjenjuje, ne dovodeći u pitanje pravo država članica da na promjene stanja odgovore donošenjem zakona i drugih propisa različitih od onih koji su na snazi u trenutku priopćenja ove Direktive, pod uvjetom da se pritom poštuju sve odredbe ove Direktive.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 1. i članak 9.
<p>Članak 28.</p> <p>Odnos prema propisima Zajednice i nacionalnim propisima</p> <p>1. Ova Direktiva ne dovodi u pitanje odredbe koje se tiču zaštite žena, posebno u pogledu trudnoće i majčinstva.</p> <p>2. Ova Direktiva ne dovodi u pitanje odredbe Direktive 96/34/EZ i Direktive 92/85/EEZ.</p>		Nije potrebno preuzimanje	Odnos Direktive prema drugim propisima

<p>Članak 29.</p> <p>Promicanje jednakosti spolova</p> <p>Države članice kod utvrđivanja i provedbe zakona i drugih propisa, politika i aktivnosti u područjima na koje se odnosi ova Direktiva aktivno uzimaju u obzir cilj jednakosti muškaraca i žena.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17) članak/članci Članak 18., 27.,28
<p>Članak 30.</p> <p>Širenje informacija</p> <p>Države članice osiguravaju da sve zainteresirane osobe budu prikladnim sredstvima obaviještene o mjerama koje se poduzimaju na temelju ove Uredbe, kao i o odredbama koje su već na snazi, prema potrebi i na radnom mjestu.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o pravu na pristup informacijama (NN 25/13, 85/15) članak/članci članak 10.
<p>GLAVA IV.</p> <p>ZAVRŠNE ODREDBE</p> <p>Članak 31.</p> <p>Izvješća</p> <p>1. Države članice do 15. veljače 2011. Komisiji dostavljaju sve informacije potrebne za sastavljanje izvješća o primjeni ove Direktive koje Komisija izrađuje za Europski parlament i Vijeće.</p> <p>2. Ne dovodeći u pitanje stavak 1., države članice svake četiri godine Komisiji dostavljaju tekstove svih mjera</p>	<p>Članak 1.</p> <p>U Zakonu o radu (Narodne novine, broj 93/14, 127/17 i 98/19), članak 2. mijenja se i glasi:</p> <p>(2) Vlada Republike Hrvatske će Europskoj komisiji podnositi</p>	U potpunosti preuzeto	

<p>donesenih na temelju članka 141. stavka 4. Ugovora te izvješća o tim mjerama i njihovoj provedbi. Komisija na temelju tih informacija svake četiri godine donosi i objavljuje izvješće s komparativnom ocjenom svih mjera s obzirom na Izjavu br. 28 priloženu Završnom aktu Ugovora iz Amsterdama.</p> <p>3. Države članice ocjenjuju poslove iz članka 14. stavka 2. i s obzirom na socijalne trendove odlučuju je li opravdano nastaviti s provedbom tih isključenja. One Komisiju periodično obavješćuju o rezultatima tog ocjenjivanja, a najmanje svakih 8 godina.</p>	<p>jedinstvena izvješća o provedbi Direktive 94/33/EZ, Direktive 2008/104/EZ, Direktive 2003/88/EZ, Direktive 2006/54/EZ, Direktive 2000/78/EZ, Direktive 91/383/EEZ, Direktive 92/85/EEZ, Direktive (EU) 2019/1158 i Direktive (EU) 2019/1152 u sadržaju i rokovima propisanim tim direktivama.“.</p>		
<p>Članak 32.</p> <p>Preispitivanje</p> <p>Komisija će najkasnije do 15. veljače 2011. preispitati primjenu ove Direktive i prema potrebi predložiti izmjene koje smatra potrebnima.</p>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>Završna odredba</p>
<p>Članak 33.</p> <p>Provedba</p> <p>Države članice donose zakone i druge propise potrebne za usklađivanje s ovom Direktivom najkasnije do 15. kolovoza 2008. ili u istom roku osiguravaju da uprava i radnici sporazumom uvedu potrebne odredbe. Državama članicama se kod posebnih teškoća može dati još najviše jedna godina za usklađivanje s ovom Direktivom. Države članice poduzimaju sve potrebne korake kako bi</p>	<p>Članak 1.</p> <p>U Zakonu o radu (Narodne novine, broj 93/14, 127/17 i</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

<p>zajamčile rezultate propisane ovom Direktivom. One Komisiji odmah dostavljaju tekst tih mjera.</p> <p>Kada države članice donose ove mjere, te mjere prilikom njihove službene objave sadržavaju uputu na ovu Direktivu ili se uz njih navodi takva uputa. One uz tu uputu također navode izjavu da upute na direktive stavljene izvan snage ovom Direktivom u postojećim zakonima i drugim propisima treba tumačiti kao upute na ovu Direktivu. Načine tog upućivanja i formulaciju izjave određuju države članice.</p> <p>Obveza prenošenja ove Direktive u nacionalna zakonodavstva ograničena je na odredbe koje su sadržajno promijenjene u odnosu na ranije direktive. Obveza prenošenja odredaba koje su sadržajno nepromijenjene proizlazi iz ranijih direktiva.</p> <p>Države članice Komisiji dostavljaju tekst glavnih odredaba nacionalnog prava koje donesu u području na koje se odnosi ova Direktiva.</p>	<p>98/19), članak 2. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Ovim Zakonom u hrvatsko zakonodavstvo preuzimaju se sljedeći akti Europske unije:</p> <p>– Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10. 7. 1999.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu (SL L 216, 20. 8. 1994.), kako je posljednji put izmijenjena Direktivom Europskog parlamenta i Vijeća 2014/27/EU od 26. veljače 2014. o izmjeni Direktiva Vijeća 92/58/EEZ, 92/85/EEZ, 94/33/EZ, 98/24/EZ i Direktive 2004/37/EZ Europskog parlamenta i Vijeća kako bi se uskladile s Uredbom (EZ) br. 1272/2008 o razvrstavanju, označivanju i</p>		
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>pakiranju tvari i smjesa (SL L 65, 5. 3. 2014.)</p> <p>– Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (SL L 327, 5. 12. 2008.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL L 14, 20. 1. 1998.)</p> <p>– Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18. 11. 2003.)</p> <p>– Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>zapošljavanja i rada (preinaka) (SL L 204, 26. 7. 2006.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (SL L 225, 12. 8. 1998.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona (SL L 82, 22. 3. 2001.)</p> <p>– Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici (SL L 80, 23. 3. 2002.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL L 303, 2.12.2000.)</p> <p>– 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.)</p> <p>– 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.)</p> <p>– Direktiva (EU) 2015/1794 Europskog parlamenta i Vijeća od 6. listopada 2015. o izmjeni direktiva 2008/94/EZ, 2009/38/EZ i 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća te direktiva Vijeća 98/59/EZ i 2001/23/EZ u pogledu</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>pomoraca (Tekst značajan za EGP) (SL L 263, 8.10.2015.)</p> <p>– Direktiva (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L186/105, 11.7.2019.)</p> <p>– Direktiva (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL L188/79, 12.7.2019.).</p> <p>(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 2006/54/EZ, Direktive 2000/78/EZ, Direktive 91/383/EEZ, Direktive 92/85/EEZ, Direktive (EU) 2019/1158 i Direktive (EU) 2019/1152 u sadržaju i rokovima propisanim tim direktivama.“.</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

<p>Članak 34.</p> <p>Stavljanje izvan snage</p> <p>1. Direktive 75/117/EEZ, 76/207/EEZ, 86/378/EEZ i 97/80/EZ stavljaju se izvan snage s učinkom od 15. kolovoza 2009., ne dovodeći u pitanje obveze država članica u vezi s rokovima za prenošenje u nacionalno pravo i primjenu direktiva navedenih u Prilogu I. dijelu B.</p> <p>2. Upute na direktive stavljene izvan snage smatraju se uputama na ovu Direktivu i treba ih tumačiti u skladu s korelacijskom tablicom iz Priloga II.</p>		Nije potrebno preuzimanje	Završna odredba
<p>Članak 35.</p> <p>Stupanje na snagu</p> <p>Ova Direktiva stupa na snagu dvadesetog dana od dana objave u Službenom listu Europske unije.</p>		Nije potrebno preuzimanje	Propisuje se stupanje na snagu

<p>Članak 36.</p> <p>Adresati</p> <p>Ova je Direktiva upućena državama članicama.</p>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>Završna odredba</p>
<p>PRILOG I.</p> <p>DIO A</p> <p>Direktive koje se stavljaju izvan snage zajedno s njihovim izmjenama</p> <p>Direktiva Vijeća 75/117/EEZ <u>SL L 45, 19.2.1975., str. 19.</u></p> <p>Direktiva Vijeća 76/207/EEZ <u>SL L 39, 14.2.1976., str. 40.</u></p> <p>Direktiva 2002/73/EZ Europskog parlamenta i Vijeća <u>SL L 269, 5.10.2002., str. 15.</u></p> <p>Direktiva Vijeća 86/378/EEZ <u>SL L 225, 12.8.1986., str. 40.</u></p> <p>Direktiva Vijeća 96/97/EZ <u>SL L 46, 17.2.1997., str. 20.</u></p> <p>Direktiva Vijeća 97/80/EZ <u>SL L 14, 20.1.1998., str. 6.</u></p> <p>Direktiva Vijeća 98/52/EZ <u>SL L 205, 22.7.1998., str. 66.</u></p> <p>DIO B</p>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>Završna odredba</p>

Rokovi za prenošenje u nacionalno pravo i datumi primjene (na koje upućuje članak 34. stavak 1.)					
Direktiva	Rok za prenošenje	Datum primjene			
Direktiva 75/117/EEZ	19.2.1976.				
Direktiva 76/207/EEZ	14.8.1978.				
Direktiva 86/378/EEZ	1.1.1993.				
Direktiva 96/97/EZ	1.7.1997.	17.5.1990. u odnosu na radnike, osim radnika i drugih korisnika – članova obitelji radnika koji su prije tog datuma pokrenuli sudski postupak ili drugi istovjetni postupak u skladu s nacionalnim pravom.			
		Članak 8. Direktive 86/378/EEZ – najkasnije 1.1.1993.			
		Članak 6. stavak 1. točka i. prva alineja Direktive 86/378/EEZ – najkasnije 1.1.1999.			
Direktiva 97/80/EZ	1.1.2001.	Za Ujedinjenu Kraljevinu Velike Britanije i Sjeverne Irske 22.7.2001.			
Direktiva 98/52/EZ	22.7.2001.				
Direktiva 2002/73/EZ	5.10.2005.				

PRILOG II.					Nije potrebno preuzimanje	Završna odredba
Korelacijska tablica						
Direktiva 75/117/EEZ	Direktiva 76/207/EEZ	Direktiva 86/378/EEZ	Direktiva 97/80/EZ	Ova Direktiva		
—	članak 1. stavak 1.	članak 1.	članak 1.	članak 1.		
—	članak 1. stavak 2.	—	—	—		
—	članak 2. stavak 2. prva alineja	—	—	članak 2. stavak 1. točka (a)		
—	članak 2. stavak 2. druga alineja	—	članak 2. stavak 2.	članak 2. stavak 1. točka (b)		
—	članak 2. stavak 2. treća i četvrta alineja	—	—	članak 2. stavak 1. točka (c) i (d)		
—	—	—	—	članak 2. stavak 1. točka (e)		
—	—	članak 2. stavak 1.	—	članak 2. stavak 1. točka (f)		
—	članak 2. stavak 3. i 4. i članak 2. stavak 7. treći podstavak	—	—	članak 2. stavak 2.		

—	članak 2. stavak 8.	—	—	članak 3.			
članak 1.	—	—	—	članak 4.			
—	—	članak 5. stavak 1.	—	članak 5.			
—	—	članak 3.	—	članak 6.			
—	—	članak 4.	—	članak 7. stavak 1.			
—	—	—	—	članak 7. stavak 2.			
—	—	članak 2. stavak 2.	—	članak 8. stavak 1.			
—	—	članak 2.	—	članak 8.			
—	—	stavak 3.	—	stavak 2.			
—	—	članak 6.	—	članak 9.			
—	—	članak 8.	—	članak 10.			
—	—	članak 9.	—	članak 11.			
—	—	(članak 2. Direktive 96/97/EZ)	—	članak 12.			
—	—	članak 9.a	—	članak 13.			
—	članak 2. stavak 1. i članak 3. stavak 1.	—	članak 2. stavak 1.	članak 14. stavak 1.			
—	članak 2. stavak 6.	—	—	članak 14. stavak 2.			
—	članak 2. stavak 7.	—	—	članak 15.			

—	drugi podstavak članak 2. stavak 7. četvrti podstavak druga i treća rečenica	—	—	članak 16.			
članak 2.	članak 6. stavak 1.	članak 10.	—	članak 17. stavak 1.			
—	članak 6. stavak 3.	—	—	članak 17. stavak 2.			
—	članak 6. stavak 4.	—	—	članak 17. stavak 3.			
—	članak 6. stavak 2.	—	—	članak 18.			
—	—	—	članak 3. i članak 4.	članak 19.			
—	članak 8.a	—	—	članak 20.			
—	članak 8.b	—	—	članak 21.			
—	članak 8.c	—	—	članak 22.			
članak 3. i 6.	članak 3. stavak 2. točka (a)	—	—	članak 23. točka (a)			
članak 4.	članak 3. stavak 2. točka (b)	članak 7. točka (a)	—	članak 23. točka (b)			

—	—	članak 7. točka (b)	—	članak 23. točka (c)			
članak 5.	članak 7.	članak 11.	—	članak 24.			
članak 6.	—	—	—	—			
—	članak 8.d	—	—	članak 25.			
	članak 2. stavak 5.			članak 26.			
—	članak 8.e stavak 1.	—	članak 4. stavak 2.	članak 27. stavak 1.			
—	članak 8.e stavak 2.	—	članak 6.	članak 27. stavak 2.			
—	članak 2. stavak 7.	članak 5. stavak 2.	—	članak 28. stavak 1.			
—	članak 2. stavak 7. četvrti podstavak prva rečenica			članak 28. stavak 2.			
—	članak 1. stavak 1.a			članak 29.			
članak 7.	članak 8.	—	članak 5.	članak 30.			
članak 9.	članak 10.	članak 12. stavak 2.	članak 7. četvrti podstavak i 2.	članak 31. stavak 1.			

—	članak 9. stavak 2.	—	—	članak 31. stavak 3.			
—	—	—	—	članak 32.			
članak 8.	članak 9. stavak 1. prvi podstavak i članak 9. stavak 2. i 3.	članak 12. stavak 1.	članak 7. prvi, drugi i treći podstavak	članak 33.			
—	članak 9. stavak 1. drugi podstavak	—	—	—			
—	—	—	—	članak 34.			
—	—	—	—	članak 35.			
—	—	—	—	članak 36.			
—	—	Prilog	—	—			

USPOREDNI PRIKAZ PODUDARANJA ODREDBI PROPISA EUROPSKE UNIJE S PRIJEDLOGOM PROPISA

1. Naziv propisa Europske unije

DIREKTIVA VIJEĆA 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP

2. Naziv prijedloga propisa

Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu

3. Usklađenost odredbi propisa Europske unije (sekundarni izvori prava) s odredbama prijedloga propisa

a)	b)	c)	d)
Odredbe propisa Europske unije	Odredbe prijedloga propisa	Je li sadržaj odredbe propisa Europske unije u potpunosti preuzet u	Obrazložen je (ako sadržaj odredbe propisa Europske unije nije preuzet ili je djelomično

		odredbu prijedlog a propisa?	preuzet u odredbu prijedloga propisa)
<p>Članak 1.</p> <p>Svrha je ove Direktive staviti na snagu Okvirni sporazum o ugovorima o radu na određeno vrijeme, zaključen 18. ožujka 1999. između općih međusektorskih organizacija (ETUC, UNICE i CEEP), koji je u Prilogu ovoj Direktivi.</p>		Nije potrebno preuzimati nje	Uvodna odredba Direktive
<p>Članak 2.</p> <p>Države članice donose zakone i druge propise potrebne za usklađivanje s ovom Direktivom najkasnije do 10.</p>	<p>Članak 1.</p> <p>U Zakonu o radu (Narodne novine, broj 93/14, 127/17 i 98/19), članak 2. mijenja se i glasi:</p>	U potpunosti preuzeto	

<p>srpnja 2001. ili osiguravaju da najkasnije do tog datuma poslodavci i radnici sporazumno uvedu potrebne mjere, dok se od država članica zahtijeva da poduzmu sve potrebne mjere, kako bi u svakom trenutku mogle zajamčiti ostvarivanje rezultata predviđenih ovom Direktivom. O tome odmah obavješćuju Komisiju.</p> <p>Ako je potrebno, a nakon savjetovanja s poslodavcima i radnicima, države članice imaju na raspolaganju dodatnih najduže godinu dana, u slučaju postojanja posebnih poteškoća ili provedbe putem kolektivnog ugovora. O ovim okolnostima</p>	<p>„(1) Ovim Zakonom u hrvatsko zakonodavstvo preuzimaju se sljedeći akti Europske unije:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10. 7. 1999.) – Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu (SL L 216, 20. 8. 1994.), kako je posljednji put izmijenjena Direktivom Europskog parlamenta i Vijeća 2014/27/EU od 26. veljače 2014. o izmjeni Direktiva Vijeća 92/58/EEZ, 92/85/EEZ, 94/33/EZ, 98/24/EZ i Direktive 2004/37/EZ Europskog parlamenta i Vijeća kako bi se uskladile s Uredbom (EZ) br. 1272/2008 o razvrstavanju, označivanju i pakiranju tvari i smjesa (SL L 65, 5. 3. 2014.) – Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (SL L 327, 5. 12. 2008.) – Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL L 14, 20. 1. 1998.) – Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18. 11. 2003.) – Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) (SL L 204, 26. 7. 2006.) – Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (SL L 225, 12. 8. 1998.) – Direktiva Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona (SL L 82, 22. 3. 2001.) – Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici (SL L 80, 23. 3. 2002.) – Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL L 303, 2.12.2000.) 		
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

<p>odmah obavješćuju Komisiju.</p> <p>Prilikom usvajanja odredaba iz prvog stavka, te odredbe sadrže uputu na ovu Direktivu ili se prilikom njihove službene objave uz njih navodi takva uputa. Države članice određuje načine tog upućivanja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL L 348, 28. 11. 1992.) – Direktiva Vijeća 91/383/EEZ od 25. lipnja 1991. o dopunama mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu radnika u radnom odnosu na određeno vrijeme ili privremenom radnom odnosu (SL L 206, 29. 7. 1991.) – Direktiva (EU) 2015/1794 Europskog parlamenta i Vijeća od 6. listopada 2015. o izmjeni direktiva 2008/94/EZ, 2009/38/EZ i 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća te direktiva Vijeća 98/59/EZ i 2001/23/EZ u pogledu pomoraca (Tekst značajan za EGP) (SL L 263, 8.10.2015.) – Direktiva (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L186/105, 11.7.2019.) – Direktiva (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL L188/79, 12.7.2019.). <p>(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 2006/54/EZ, Direktive 2000/78/EZ, Direktive 91/383/EEZ, Direktive 92/85/EEZ i Direktive (EU) 2019/1158, u sadržaju i rokovima propisanim tim direktivama.“.</p>		
<p>Članak 3.</p> <p>Ova Direktiva stupa na snagu na dan objave u Službenom listu Europskih zajednica.</p>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>Propisano stupanje na snagu</p>

<p>Članak 4.</p> <p>Ova je Direktiva upućena državama članicama.</p>		Nije potrebno preuzimanje	Uvodna odredba Direktive
<p>PRILOG</p> <p>ETUC-UNICE-CEEP</p> <p>Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme</p> <p>Preambula</p> <p>Ovaj Okvirni sporazum prikazuje koju ulogu mogu igrati socijalni partneri u Europskoj strategiji zapošljavanja, usvojenoj na izvanrednom sastanku na vrhu 1997. u Luxembourgu te, nakon Okvirnog sporazuma o radu u nepunom radnom</p>	<p>Svrha (članak 1.) Priloga DIR: Napomena: Stavak 1. točka b) preuzeto člankom 2. i člankom 3. Zid Zor-a</p> <p>Članak 2.</p> <p>Članak 12. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.</p> <p>(2) Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.</p> <p>(3) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti, smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.</p> <p>(4) S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme, čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.</p> <p>(5) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovoga članka, smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom</p>	Djelomično preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/član ci Članak 7. stavak 4. uz stavak 1. točka a)

<p>vremenu, predstavlja daljnji doprinos u postizanju bolje ravnoteže između „fleksibilnosti radnog vremena i sigurnosti radnika”.</p> <p>Stranke ovog Sporazuma priznaju da ugovori o radu na neodređeno vrijeme predstavljaju i da će i nadalje predstavljati osnovni oblik radnog odnosa između poslodavaca i radnika. One također priznaju da ugovori o radu na određeno vrijeme, u određenim okolnostima, odgovaraju potrebama i poslodavaca i radnika.</p> <p>U ovom Sporazumu utvrđuju se opća načela i minimalni zahtjevi u vezi s radom na određeno</p>	<p>koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.</p> <p>(6) Iznimno od stavka 2. i 4. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika 2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije 3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga, dopušteno posebnim zakonom (npr. priroda posla u pojedinoj djelatnosti ili trajanje mandatnog razdoblja) ili kolektivnim ugovorom (npr. potreba rada na projektu). <p>(7) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.</p> <p>(8) Istekom roka od tri godine iz stavka 2. i 4. ovoga članka odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme, samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.</p> <p>(9) 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.</p> <p>(10) Pod pojmom povezanih poslodavaca iz stavka 5. ovoga članka, smatraju se poslodavci koji su povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, poslodavac pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu poreznih propisa te fizička</p>		
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

<p>vrijeme, pri čemu se prilikom njihove detaljne primjene mora voditi računa o posebnim nacionalnim, sektorskim i sezonskim uvjetima. Sporazum prikazuje pripremljenost socijalnih partnera da uspostave opći okvir za osiguranje jednakog postupanja s radnicima zaposlenima na određeno vrijeme, kako bi ih se zaštitilo od diskriminacije te za korištenje ugovora o radu na određeno vrijeme u skladu s načelima koja su prihvatljiva za poslodavce i radnike.</p> <p>Ovaj Sporazum primjenjuje se na radnike zaposlene na određeno vrijeme, izuzimajući one</p>	<p>osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu poreznih propisa.</p> <p>(11) Na ugovore koje poslodavac s istim radnikom sklapa na određeno vrijeme za posao koji se obavlja sezonski, ne primjenjuju se odredbe iz stavka 2., 4., 8. i 10. ovoga članka.“.</p> <p>Članak 3.</p> <p>U članku 13. iza stavka 4. dodaju se stavci 5., 6., 7. i 8. koji glase:</p> <p>„(5) Radnik koji najmanje šest mjeseci radi kod istog poslodavca i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo, ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.</p> <p>(6) Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 5. ovoga članka, te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora, dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana, od dana zaprimanja zahtjeva.</p> <p>(7) Ako radnik poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme, dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje 12 mjeseci.</p>		
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

<p>radnike koje je agencija za privremeno zapošljavanje stavila na raspolaganje korisničkom poduzeću. Namjera je stranaka razmotriti potrebu za sličnim sporazumom u pogledu privremenog zapošljavanja putem agencije.</p> <p>Ovaj Sporazum odnosi se na uvjete zapošljavanja radnika zaposlenih na određeno vrijeme, pri čemu se dopušta da o pitanjima koja se odnose na obvezno socijalno osiguranje odlučuju države članice. U tom pogledu socijalni partneri ističu Deklaraciju o zapošljavanju usvojenu na Europskom vijeću u</p>	<p>(8) Iznimno od stavka 6. i 7. ovoga članka, rok za dostavu obrazloženoga pisanog odgovora je 90 dana od dana zaprimanja zahtjeva, ako poslodavac zapošljava manje od 20 radnika.“.</p>		
	<p>Područje primjene (članak 2.) Priloga DIR</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/član ci Članak 1. i članak 4.</p>
	<p>Definicije (članak 3.) Priloga DIR:</p> <p>Članak 2. Napomena: Stavak 1. preuzeto u članak 2. Zid Zor</p> <p>Članak 2.</p> <p>Članak 12. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/član ci Članak 13. uz Stavak 2.</p>

<p>Dublinu 1996., u kojoj je, među ostalim, naglašena potreba razvoja sustava socijalne sigurnosti, koji su više naklonjeni zapošljavanju, putem „razvijanja sustava socijalne sigurnosti koji će se moći prilagoditi novim oblicima rada i koji će osobama koje obavljaju takav rad osigurati odgovarajuću zaštitu.” Stranke ovog Sporazuma ponavljaju gledište izraženo u Sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom iz 1997., prema kojem bi države članice trebale provesti ovu Deklaraciju bez odlaganja.</p> <p>Osim toga, utvrđeno je da su u profesionalnim</p>	<p>(2) Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.</p> <p>(3) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti, smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.</p> <p>(4) S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme, čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.</p> <p>(5) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovoga članka, smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.</p> <p>(6) Iznimno od stavka 2. i 4. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika 2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije 3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga, dopušteno posebnim zakonom (npr. priroda posla u pojedinoj djelatnosti ili trajanje mandatnog razdoblja) ili kolektivnim ugovorom (npr. potreba rada na projektu). <p>(7) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.</p>		
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

<p>sustavima socijalne zaštite potrebne inovacije radi prilagodbe sadašnjim uvjetima, a posebno kako bi se predvidjela prenosivost prava.</p> <p>ETUC, UNICE i CEEP zahtijevaju od Komisije da podnese ovaj Okvirni sporazum Vijeću na odlučivanje, kako bi ovi zahtjevi postali obvezujući u državama članicama koje su stranke Sporazuma o socijalnoj politici, koji je priložen Protokolu (br. 14) o socijalnoj politici uz Ugovor o osnivanju Europske zajednice.</p> <p>Stranke ovog Sporazuma traže od Komisije da u svom prijedlogu za provedbu ovog Sporazuma od</p>	<p>(8) Istekom roka od tri godine iz stavka 2. i 4. ovoga članka odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme, samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.</p> <p>(9) 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.</p> <p>(10) Pod pojmom povezanih poslodavaca iz stavka 5. ovoga članka, smatraju se poslodavci koji su povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, poslodavac pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu poreznih propisa te fizička osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu poreznih propisa.</p> <p>(11) Na ugovore koje poslodavac s istim radnikom sklapa na određeno vrijeme za posao koji se obavlja sezonski, ne primjenjuju se odredbe iz stavka 2., 4., 8. i 10. ovoga članka.“.</p>		
	<p>Načelo nediskriminacije (članak 4.) Priloga DIR.</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/član ci Članak 13. i članak 7.</p>

<p>država članica zahtijeva da donesu zakone i druge propise potrebne za usklađivanje s Odlukom Vijeća, u roku od dvije godine od njezinog donošenja ili da osiguraju (1) da socijalni partneri sporazumno uvedu potrebne mjere do kraja tog razdoblja. Ako je potrebno i nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima, te kako bi povele računa o posebnim poteškoćama ili o provedbi putem kolektivnog ugovora, države članice imaju na raspolaganju najduže dodatnih godinu dana radi usklađivanja s ovom odredbom.</p> <p>Stranke ovog Sporazuma zahtijevaju da se države članice</p>	<p>Mjere za sprečavanje zlouporaba (članak 5.) Priloga DIR.</p> <p>Članak 2.</p> <p>Članak 12. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.</p> <p>(2) Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.</p> <p>(3) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti, smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.</p> <p>(4) S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme, čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.</p> <p>(5) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovoga članka, smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------	--

<p>savjetuju sa socijalnim partnerima prije podnošenja bilo kojeg zakonskog ili drugog prijedloga, radi usklađivanja s ovim Sporazumom.</p> <p>Ne dovodeći u pitanje ulogu nacionalnih sudova i Suda, stranke ovog Sporazuma zahtijevaju da im Komisija uputi na mišljenje bilo koje pitanje, koje se odnosi na tumačenje ovog Sporazuma na europskoj razini.</p> <p>Opća razmatranja</p> <p>1. Uzimajući u obzir Sporazum o socijalnoj politici, priložen Protokolu (br. 14) o socijalnoj politici uz Ugovor o osnivanju Europske zajednice te posebno članke</p>	<p>koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.</p> <p>(6) Iznimno od stavka 2. i 4. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika 2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije 3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga, dopušteno posebnim zakonom (npr. priroda posla u pojedinoj djelatnosti ili trajanje mandatnog razdoblja) ili kolektivnim ugovorom (npr. potreba rada na projektu). <p>(7) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.</p> <p>(8) Istekom roka od tri godine iz stavka 2. i 4. ovoga članka odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme, samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.</p> <p>(9) 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.</p> <p>(10) Pod pojmom povezanih poslodavaca iz stavka 5. ovoga članka, smatraju se poslodavci koji su povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, poslodavac pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu poreznih propisa te fizička</p>		
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

<p>3., 4. i 4.2. tog Sporazuma.</p> <p>2.Budući da članak 4.2. Sporazuma o socijalnoj politici predviđa da se sporazumi zaključeni na razini Zajednice mogu primijeniti na zajednički zahtjev stranaka potpisnica odlukom Vijeća na prijedlog Komisije.</p> <p>3.Budući da je u svom drugom dokumentu o savjetovanju o fleksibilnosti radnog vremena i sigurnosti radnika Komisija najavila predlaganje pravno obvezujućih mjera Zajednice.</p> <p>4.Budući da je u svom mišljenju o prijedlogu Direktive o radu s nepunim radnim vremenom</p>	<p>osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu poreznih propisa.</p> <p>(11) Na ugovore koje poslodavac s istim radnikom sklapa na određeno vrijeme za posao koji se obavlja sezonski, ne primjenjuju se odredbe iz stavka 2., 4., 8. i 10. ovoga članka.“.</p>		
	<p>Obavješćivanje i mogućnosti za zapošljavanje (članak 6.) Priloga DIR</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/član ci Članak 13.</p>
	<p>Obavješćivanje i savjetovanje (članak 7.) Priloga DIR.</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/član ci Članak 4., 140., 141., 142., 145., i 149.</p>

<p>Europski parlament pozvao Komisiju da bez odgode podnese prijedloge direktiva o drugim oblicima fleksibilnog rada, kao što je rad na određeno vrijeme i privremeni rad putem agencije za zapošljavanje.</p> <p>5. Budući da je u svojim zaključcima s izvanrednog sastanka na vrhu o zapošljavanju, usvojenim u Luxembourgu, Europsko vijeće pozvalo socijalne partnere da sklope sporazume o „modernizaciji organizacije rada, uključujući</p>	<p>Odredbe o provedbi (članak 8.) Priloga DIR.</p> <p>Članak 48.</p> <p>U članku 133. iza stavka 6. dodaje se stavak 7. koji glasi:</p> <p>„(7) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih ovim Zakonom, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.“.</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/član ci Članak 1., članak 9., članak 133. Napomena: Stavak 1. uz članak i 9. Stavak 2. uz članak 1. Stavak 3. i 4. nije usporedivo i nije potrebno prenositi Stavak 5. uz članak 133.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>fleksibilne oblike rada, s ciljem povećanja produktivnosti i konkurentnosti poduzeća te radi postizanja potrebne ravnoteže između fleksibilnosti i sigurnosti”.</p> <p>6.Budući da su ugovori o radu na neodređeno vrijeme opći oblik radnog odnosa te da doprinose kakvoći života radnika te poboljšavaju učinak.</p> <p>7.Budući da je korištenje ugovora o radu na određeno vrijeme, utemeljeno na objektivnim razlozima, način sprečavanja zlouporaba.</p> <p>8.Budući da su ugovori o radu na određeno vrijeme svojstveni za</p>	<p>Odredbe o provedbi (članak 8.) Priloga DIR.</p> <p>Članak 48.</p> <p>U članku 133. iza stavka 6. dodaje se stavak 7. koji glasi:</p> <p>„(7) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih ovim Zakonom, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.“.</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17) članak/član ci Članak 13. uz Stavak 2.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>zapošljavanje u pojedinim sektorima, zanimanjima i djelatnostima koji mogu odgovarati i poslodavcima i radnicima.</p> <p>9.Budući da više od polovice radnika koji rade na određeno vrijeme u Europskoj uniji čine žene te stoga ovaj Sporazum može doprinijeti poboljšanju jednakih mogućnosti žena i muškaraca.</p> <p>10.Budući da se ovim Sporazumom od država članica i socijalnih partnera zahtijeva da sami urede primjenu njegovih općih načela, minimalnih zahtjeva i odredaba, kako bi se u obzir uzela situacija u svakoj</p>			
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

<p>pojedinoj državi članici i prilike u pojedinim sektorima i zanimanjima, uključujući djelatnosti sezonske naravi.</p> <p>11. Budući da se ovim Sporazumom uzima u obzir potreba za poboljšanjem uvjeta socijalne politike, kako bi se povećala konkurentnost gospodarstva Zajednice te kako bi se izbjeglo nametanje administrativnih, finansijskih i pravnih ograničenja na način koji bi priječio stvaranje i razvoj malih i srednjih poduzeća.</p> <p>12. Budući da su socijalni partneri u najboljem položaju da</p>			
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

<p>pronađu rješenja koja odgovaraju potrebama poslodavaca i radnika te im se stoga mora dodijeliti posebna uloga u provedbi i primjeni ovog Sporazuma,</p> <p>STRANKE POTPISNICE SPORAZUMJELE SU SE:</p> <p>Svrha (članak 1.)</p> <p>Svrha ovog Okvirnog sporazuma jest:</p> <p>(a) poboljšati kvalitetu rada na određeno vrijeme osiguranjem primjene načela nediskriminacije;</p> <p>(b) ustanoviti okvir za sprečavanje zlouporaba, koje proizlaze iz primjene uzastopnih ugovora o radu ili</p>			
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

<p>radnih odnosa na određeno vrijeme.</p> <p>Područje primjene (članak 2.)</p> <p>1.Ovaj Sporazum se primjenjuje na radnike koji rade na određeno vrijeme, koji su sklopili ugovor o radu ili se nalaze u radnom odnosu na način utvrđen zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom u svakoj pojedinoj državi članici.</p> <p>2.Države članice, nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima, i/ili socijalni partneri, mogu odlučiti da se ovaj Sporazum ne primjenjuje na:</p> <p>(a)početno strukovno osposobljavanje</p>			
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

<p>i programe naukovanja; (b)ugovore o radu i radne odnose, koji su zaključeni u okviru posebnog obrazovanja na teret države ili obrazovanja koje subvencionira država, programa integracije i programa stručne prekvalifikacije.</p> <p>Definicije (članak 3.)</p> <p>1.U smislu ovog Sporazuma pojam „radnik zaposlen na određeno vrijeme” znači osoba koja je zaključila ugovor o radu ili se nalazi u radnom odnosu, koji je sklopljen neposredno između poslodavca</p>			
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

<p>i radnika, a u kojem je prestanak ugovora o radu ili radnog odnosa utvrđen objektivnim okolnostima, kao što je određeni datum, dovršenje određenog posla ili nastupanje određenog događaja.</p> <p>2 U smislu ovog . Sporazuma pojam „usporedivi radnik, zaposlen na neodređeno vrijeme” znači radnik koji je zaključio ugovor o radu ili se nalazi u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, u istom poduzeću, koji obavlja isti ili slični posao/zanimanje, pri čemu se u obzir uzima stručna osposobljenost/vještine.</p>			
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

<p>U poduzeću u kojem nema usporedivog radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme, za usporedbu se koristi važeći kolektivni ugovor ili, ako nema primjenjivog kolektivnog ugovora, nacionalno pravo, kolektivni ugovori ili praksa.</p> <p>Načelo nediskriminacije (članak 4.)</p> <p>1.U pogledu uvjeta zapošljavanja, prema radnicima zaposlenim na određeno vrijeme ne smije se postupati na nepovoljniji način nego prema usporedivim radnicima zaposlenim na neodređeno</p>			
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

<p>vrijeme, jedino zato što prvi imaju ugovor ili se nalaze u radnom odnosu na određeno vrijeme, osim ako drukčije postupanje nije opravdano iz objektivnih razloga.</p> <p>2.U slučajevima kada je to prikladno, primjenjuje se načelo pro rata temporis.</p> <p>3.Način primjene ovog člana utvrđuju države članice nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima i/ili socijalni partneri, uzimajući u obzir pravo Zajednice, nacionalno pravo, kolektivne ugovore i praksu.</p> <p>4.Vrijeme potrebno za stjecanje kvalifikacija, u vezi s posebnim uvjetima</p>			
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

<p>zapošljavanja, jednako je za radnike zaposlene na određeno vrijeme kao za radnike zaposlene na neodređeno vrijeme, osim u slučaju kada su različite kvalifikacije, stečene za obavljanje rada u određenom vremenu, opravdane iz objektivnih razloga.</p> <p>Mjere za sprečavanje zlouporaba (članak 5.)</p> <p>1.Kako bi spriječile zlouporabe, koje proizlaze iz uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme, države članice uvode, nakon savjetovanja sa socijalnim</p>			
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

<p>partnerima, u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom, i/ili socijalni partneri, kada ne postoje odgovarajuće pravne mjere za sprečavanje zlouporaba, tako da uzimaju u obzir potrebe pojedinačnih sektora i/ili kategorija radnika, jednu ili više sljedećih mjera:</p> <p>(a)objektivni razlozi kojima se opravdava obnavljanje tih ugovora ili odnosa;</p> <p>(b)najdulje ukupno trajanje uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na</p>			
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

<p>određeno vrijeme;</p> <p>(c) broj obnavljanja tih ugovora ili odnosa.</p> <p>2. Države članice, nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima, i/ili socijalni partneri prema potrebi utvrđuju pod kojim uvjetima će se ugovori o radu ili radni odnosi na određeno vrijeme</p> <p>(a) smatrati „uzastopnim”;</p> <p>(b) smatrati ugovorima ili odnosima na neodređeno vrijeme.</p> <p>Obavješćivanje i mogućnosti za zapošljavanje (članak 6.)</p> <p>1. Poslodavci obavješćuju radnike zaposlene na određeno</p>			
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

<p>vrijeme o slobodnim radnim mjestima koja se otvaraju u poduzeću ili pogonu, kako bi im osigurali jednaku mogućnost da se pobrinu za dobivanje stalnog radnog mjesta kao i ostalim radnicima. Takve informacije daju se putem općeg priopćenja na pogodnome mjestu u poduzeću ili pogonu.</p> <p>2.Poslodavci omogućuju radnicima zaposlenima na određeno vrijeme u najvećoj mogućoj mjeri pristup odgovarajućim mogućnostima za osposobljavanje, kojima poboljšavaju svoju stručnost, razvijaju karijeru i profesionalnu mobilnost.</p>			
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

<p>Obavješćivanje i savjetovanje (članak 7.)</p> <p>1.Radnici zaposleni na određeno vrijeme uzimaju se u obzir pri izračunavanju praga iznad kojeg se predstavnička tijela radnika, predviđena nacionalnim pravom te pravom Zajednice, osnivaju u poduzeću na način na koji to zahtijevaju nacionalni propisi.</p> <p>2.Način primjene članka 7.1. definiraju države članice nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima i/ili socijalni partneri u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili</p>			
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

<p>praksom te uzimajući u obzir članak 4.1.</p> <p>3.Poslodavci moraju u najvećoj mogućoj mjeri pružiti odgovarajuće informacije o radu na određeno vrijeme u poduzeću predstavničkim tijelima radnika.</p> <p>Odredbe o provedbi (članak 8.)</p> <p>1.Države članice i/ili socijalni partneri mogu održati ili donijeti povoljnije odredbe za radnike od odredaba sadržanih u ovom Sporazumu.</p> <p>2.Ovaj Sporazum ne utječe na posebne odredbe Zajednice, a posebno odredbe Zajednice koje se odnose na jednako postupanje ili jednake</p>			
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

<p> mogućnosti za muškarce i žene. 3.Provedba ovog Sporazuma nije valjana osnova za smanjivanje opće razine zaštite koja se pruža radnicima u području u kojemu se Sporazum primjenjuje. 4.Ovaj Sporazum ne utječe na pravo socijalnih partnera da na odgovarajućoj razini, uključujući europsku, zaključuju sporazume kojima se prilagođavaju i/ili nadopunjuju odredbe ovog Sporazuma, tako da se uzimaju u obzir posebne potrebe uključenih socijalnih partnera. 5.Sprečavanje i rješavanje sporova i radnih sporova koji proizlaze iz primjene ovog </p>			
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

<p>Sporazuma provodi se u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima i praksom.</p> <p>6.Stranke potpisnice provest će reviziju primjene ovog Sporazuma pet godina od datuma donošenja odluke Vijeća, ako to zatraži jedna od stranaka ovog Sporazuma.</p> <p>Fritz VERZETNITSCH</p> <p>Predsjednik ETUC-a Emilio GABAGLIO</p> <p>Glavni tajnik ETUC-a Georges JACOBS</p> <p>Predsjednik UNICE-a Dirk F. HUDIG</p> <p>Glavni tajnik UNICE-a</p>			
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

Antonio CASTELLANO AUYANET Predsjednik CEEP-a Jytte FREDENSBORG Glavni tajnik CEEP-a 18. ožujka 1999.			
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

USPOREDNI PRIKAZ PODUDARANJA ODREDBI PROPISA EUROPSKE UNIJE S PRIJEDLOGOM PROPISA

1. Naziv propisa Europske unije

DIREKTIVA 2003/88/EZ EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena

2. Naziv prijedloga propisa

Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu

3. Usklađenost odredbi propisa Europske unije (sekundarni izvori prava) s odredbama prijedloga propisa

a)	b)	c)	d)
Odredbe propisa Europske unije	Odredbe prijedloga propisa	Je li sadržaj odredbe propisa Europske unije u potpunosti preuzet u odredbu prijedloga propisa?	Obrazloženje (ako sadržaj odredbe propisa Europske unije nije preuzet ili je djelomično preuzet u odredbu prijedloga propisa)

<p>Članak 1.</p> <p>Svrha i opseg</p> <p>1. Ova Direktiva postavlja minimalne sigurnosne i zdravstvene uvjete za organizaciju radnog vremena.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 1. - uz stavak 1. i 2. Direktive
<p>2. Ova se Direktiva primjenjuje na:</p> <p>(a) najkraća razdoblja dnevnog odmora, tjednog odmora i godišnjeg odmora, na stanke i najveći broj radnih sati tjedno; i</p> <p>(b) određene aspekte noćnog rada, rada u smjenama i radnog rasporeda.</p> <p>3. Ova se Direktiva primjenjuje na sve sektore djelatnosti, kako javne, tako i privatne, u smislu članka 2. Direktive 89/391/EEZ, ne dovodeći u pitanje članke 14., 17., 18. i 19. ove Direktive.</p> <p>Ova se Direktiva ne primjenjuje na pomorce, kako je utvrđeno u Direktivi 1999/63/EZ, ne dovodeći u pitanje članak 2. stavak 8. ove Direktive.</p> <p>4. Odredbe Direktive 89/391/EEZ u cijelosti se primjenjuju na pitanja iz stavka 2., ne dovodeći u pitanje strože i/ili posebnije odredbe ove Direktive.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Pomorski zakonik (NN 181/04, 76/07, 146/08, 61/11, 56/13, 26/15, 17/19) članak/članci članak 125. - uz stavak 3. Direktive

<p>Članak 2.</p> <p>Definicije</p> <p>Za potrebe ove Direktive primjenjuju se sljedeći pojmovi:</p> <p>1. „radno vrijeme” je vremensko razdoblje u kojem radnik radi, stoji na raspolaganju poslodavcu i obavlja svoje poslove i zadatke u skladu s nacionalnim propisima i/ili praksom;</p> <p>2. „vrijeme odmora” je vremensko razdoblje koje nije radno vrijeme;</p> <p>3. „radno vrijeme noću” je vremensko razdoblje od najmanje sedam sati prema definiciji u nacionalnom pravu, a u koje je obvezno uključeno razdoblje između ponoći i pet sati ujutro;</p> <p>4. „radnik koji radi noću” znači:</p> <p>(a) s jedne strane, svakog radnika koji uobičajeno tijekom noći odradi najmanje tri sata od svog svakodnevnog radnog vremena; i</p> <p>(b) s druge strane, svakog radnika koji tijekom noći odradi jedan dio svoga godišnjeg radnog vremena, koje je</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 60. - uz stavak 1. točka 1. Direktive članak 74., članak 75., članak 76. - uz stavak 1. točka 2. Direktive članak 69. stavak 1. - uz stavak 1. točka 3. Direktive članak 69. stavak 5. - uz stavak 1. točka 4. (a) i (b) Direktive članak 71. stavak 1. - uz stavak 1. točka 5. Direktive članak 71. stavak 2. - uz stavak 1. točka 6. Direktive članak 1. - uz stavak 1. točka 7. Direktive članak 89. stavak 1. - uz stavak 1. točka 8. Direktive članak 73., 74., 75., 76. - uz stavak 1. točka 9. Direktive
		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radnom vremenu, obveznim odmorima mobilnih radnika i uređajima za bilježenje u cestovnom prijevozu (NN 75/13 NN 36/15 NN 46/17) članak/članci članak 4. - uz stavak 1. točka 7. Direktive

<p>utvrđeno po izboru dotične države članice:</p> <p>i.nacionalnim zakonodavstvom nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima; ili</p> <p>ii.kolektivnim ugovorima ili sporazumima koje su socijalni partneri sklopili na državnoj ili regionalnoj razini;</p> <p>5.„rad u smjenama” je svaki oblik organizacije rada u smjenama, pri čemu se radnici smjenjuju na istom radnom mjestu prema određenom rasporedu, koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući rotacijski raspored, tako da moraju raditi u različito vrijeme tijekom određenog dnevnog ili tjednog razdoblja;</p> <p>6.„radnik koji radi u smjenama” je svaki radnik čiji je raspored radnih sati sastavni dio rada u smjenama;</p> <p>7.„mobilni radnik” je svaki radnik zaposlen kao član osoblja koje u okviru posla putuje ili leti u okviru poduzeća koje pruža usluge prijevoza putnika ili robe cestom, zrakom ili kontinentalnim plovnom putem;</p> <p>8.„rad na objektu na moru” je rad koji se obavlja uglavnom ili na samim objektima na moru ili sa njih (uključujući naftne platforme), izravno ili neizravno povezan s traženjem, vađenjem i iskorištavanjem rudnih</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o sigurnosti i interoperabilnosti željezničkog sustava (NN 63/2020) članak/članci članak 104. - uz stavak 1. točka 7. Direktive
		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o zračnom prometu (NN 69/09, 84/11, 54/13, 127/13, 92/14) članak/članci članak 2. - uz stavak 1. točka 7. Direktive
		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o plovidbi i lukama unutarnjih voda (NN 144/2021) članak/članci članak 70.

<p>bogatstava, uključujući ugljikovodike, te ronjenje povezano s takvim djelatnostima, bilo da se obavlja s objekta na moru ili iz plovila;</p> <p>9. „odgovarajući odmor” znači da radnici imaju redovito razdoblje odmora, čije se trajanje izražava u jedinici vremena i koji je dovoljno dug i neprekinut kako radnici zbog umora ili nepravilnog radnog rasporeda ne bi ozlijedili sebe, svoje suradnike ili druge osobe, i kako ne bi kratkoročno ni dugoročno naškodili svome zdravlju.</p> <p>POGLAVLJE 2.</p> <p>NAJKRAĆE TRAJANJE ODMORA – OSTALI VIDOVI RASPOREDA RADNOG VREMENA</p>			
<p>Članak 3.</p> <p>Dnevni odmor</p> <p>Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se svakome radniku osiguralo pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 11 sati neprekidno, unutar vremena od 24 sata.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 74.

<p>Članak 4.</p> <p>Stanke</p> <p>Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se svakome radniku čiji je radni dan dulji od šest sati, osigurala stanaka za odmor, a pojediniosti o trajanju stanke i uvjeti pod kojima se stanaka daje, propisuju se kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera ili, ako tog nema, nacionalnim propisima.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 73.
<p>Članak 5.</p> <p>Tjedni odmor</p> <p>Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi svaki radnik u razdoblju od sedam dana imao pravo na najmanje 24 sata neprekidnog odmora dodatno uz 11 sati dnevnog odmora iz članka 3.</p> <p>Ako objektivni, tehnički i organizacijski uvjeti rada to opravdavaju, može se primijeniti najkraći tjedni odmor od 24 sata.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 75.

<p>Članak 6.</p> <p>Najdulje tjedno radno vrijeme</p> <p>Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se osiguralo da, u skladu s potrebama zaštite sigurnosti i zdravlja radnika:</p> <p>(a) broj radnih sati tjedno bude utvrđen zakonima i drugim propisima ili kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera;</p> <p>(b) prosječan broj radnih sati u svakom sedmodnevnom razdoblju, uključujući prekovremene sate, ne prelazi 48.</p>	<p>Članak 27.</p> <p>Naslov iznad članka 66. mijenja se i glasi: „<i>Nejednaki raspored radnog vremena</i>“.</p> <p>Članak 66. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.</p> <p>(2) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.</p> <p>(3) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do 60 sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 61., članak 65. stavak 1., 3. i 4., članak 67. stavak 4.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

(4) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

(5) Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih 45 sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca.

(6) Razdoblje iz stavka 4. i 5. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.

(7) Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena, raspored radnika može

	<p>se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.</p> <p>(8) Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena, radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, poslodavac će tom radniku, tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.</p> <p>(9) Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.</p> <p>(10) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavka 4., 5. i 6. ovoga članka.“.

Članak 10.

Iza članka 18. dodaju se članci 18.a, 18.b i 18.c s naslovima iznad njih koji glase:

„Dodatan rad radnika

Članak 18.a

(1) Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca (matični poslodavci) tako da je njegovo ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

(2) S radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite

	<p>na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ovoga Zakona te radnikom kojemu se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem, ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.</p> <p>(3) Radnik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca, pisanim putem obavijestiti matičnog poslodavca, odnosno matične poslodavce o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.</p> <p>(4) Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.</p> <p>(5) Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja radnika s poslodavcem, na prava i obveze radnika i poslodavca će se na odgovarajući način primijeniti odredbe ovoga Zakona koje uređuju zakonsku zabranu natjecanja.</p> <p>(6) Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca, radnik je dužan u roku od 5 dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.</p> <p>(7) Poslodavac kod kojeg je radnik zaposlen u dodatnom radu dužan je, na zahtjev radnika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga radnika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.“.</p> <p><i>Ugovor o dodatnom radu</i></p> <p>Članak 18.b</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>(1) Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu iz članka 14. stavka 3. ovoga Zakona, mora sadržavati podatke iz članka 15. ovoga Zakona.</p> <p>(2) Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme.</p> <p>(3) Na ugovor o dodatnom radu sklopljenom na određeno vrijeme, ne primjenjuju se odredbe članka 12. ovoga Zakona.</p> <p>(4) Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno.</p> <p>(5) Ako je raspored radnog vremena u dodatnom radu utvrđen kao nejednaki, tjedno radno vrijeme u dodatnom smije biti duže od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je ovim Zakonom dozvoljen.</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>(6) Ako je radno vrijeme iz stavka 4. ovoga članka nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom radnom vremenu.</p> <p>(7) Ako je radno vrijeme iz stavka 4. ovoga članka nejednako raspoređeno, radnik u dodatnom radu u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je ovim Zakonom dozvoljen.</p> <p>(8) Razdoblje iz stavka 7. ovoga članka, može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.</p> <p>(9) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavka 7. i 8. ovoga članka.</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>(10) Nejednaki raspored radnog vremena u dodatnom radu dozvoljen je pod uvjetom da je radnik dostavio poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za takav rad duži od osam sati tjedno.</p> <p>(11) Radnik koji u nejednakom rasporedu radnog vremena ne pristane na rad duži od osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.</p> <p>(12) Poslodavac je dužan inspektoru rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 10. ovoga članka.</p> <p>(13) Na ugovor o dodatnom radu ne primjenjuje se odredba članka 66. i 67. ovoga Zakona.</p> <p><i>Uvjeti rada radnika koji rade u dodatnom radu</i></p> <p>Članak 18.c</p> <p>(1) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u dodatnom radu, smatrat će se radom u punom radnom vremenu.</p> <p>(2) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.</p> <p>(3) Radnik koji na temelju ugovora o dodatnom radu radi za drugog poslodavca, ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao i radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca (matični poslodavci).“.</p> <p>Članak 24.</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>U članku 62. stavak 2. mijenja se i glasi:</p> <p>„(2) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju iz članka 18.a ovoga Zakona.“.</p> <p>Stavak 3. briše se.</p> <p>Dosadašnji stavci 4. do 7. postaju stavci 3. do 6.</p>		
<p>Članak 7.</p> <p>Godišnji odmor</p> <p>1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi svaki radnik imao pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, ovisno o uvjetima za stjecanje prava i za odobravanje takvog odmora utvrđenim nacionalnim propisima i/ili praksom.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 76., članak 77., članak 78., članak 79., članak 80. i članak 82.

<p>2. Najkraći plaćeni godišnji odmor ne može se zamijeniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa.</p> <p>POGLAVLJE 3.</p> <p>NOĆNI RAD - RAD U SMJENAMA - RADNI RASPORED</p>			
<p>Članak 8.</p> <p>Trajanje noćnog rada</p> <p>Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se osiguralo da:</p> <p>(a) uobičajen broj radnih sati noću ne bude veći od prosječnih osam sati unutar 24-satnog razdoblja;</p> <p>(b) radnici koji rade noću koji su u radu izloženi posebnoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu ne rade više od osam sati unutar svakog 24-satnog razdoblja u kojem rade noću.</p> <p>Za potrebe točke (b), nacionalnim se propisima i/ili praksom ili pak kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera određuje koji rad uključuje osobite opasnosti ili teški fizički ili mentalni napor, uzimajući u</p>		<p>Nije preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 69. - uz stavak 1. točka (a) i (b)</p> <p>Direktive</p> <p>članak 13. i članak 18. - uz stavak 2.</p> <p>Direktive</p>

obzir posebne posljedice i opasnosti noćnog rada.			
<p>Članak 9.</p> <p>Zdravstveni pregled i preraspoređivanje radnika koji rade noću na dnevni rad</p> <p>1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se osiguralo da:</p> <p>(a) radnici koji rade noću imaju pravo na besplatan zdravstveni pregled prije samog početka noćnog rada, a zatim u pravilnim vremenskim razmacima;</p> <p>(b) radnici koji rade noću, a koji imaju zdravstvenih problema zbog noćnog rada budu, kad je to moguće, premješteni na dnevni posao koji su sposobni obavljati.</p>		Nije preuzeto	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 72. stavak 3. i 8. - uz stavak 1. točka (a) Direktive</p> <p>članak 72. stavak 3. i 6. - uz stavak 1. točka (b) Direktive</p> <p>članak 72. stavak 3. i 5. - uz stavak 3. Direktive</p>
		Nije preuzeto	<p>Preuzeto u: Pravilnik o sadržaju, načinu i rokovima zdravstvenog pregleda noćnih radnika (NN 122/13) članak/članci cijeli Pravilnik - uz stavak 1. točka (a) Direktive</p>

<p>2. Besplatni zdravstveni pregled iz stavka 1. točke (a) podliježe liječničkoj tajni.</p> <p>3. Besplatni zdravstveni pregled iz stavka 1. točke (a) može se obaviti unutar nacionalnog zdravstvenog sustava.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o liječništvu (NN 121/03, 117/08) članak/članci članak 21. - uz stavak 2. Direktive
<p>Članak 10.</p> <p>Jamstva za noćni rad</p> <p>Države članice mogu za rad određenih kategorija radnika koji rade noću, čija su sigurnost i zdravlje u opasnosti zbog noćnog rada, predvidjeti određena jamstva, pod uvjetima određenima nacionalnim propisima i/ili praksom.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 69. stavak 2., 3. i 7., članak 70.
		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o rodiljnim i roditeljskim potporama (NN 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17, 37/20) članak/članci članak 20. stavak 6.

<p>Članak 11.</p> <p>Obavješćavanje o redovnom upošljavanju radnika koji rade noću</p> <p>Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se osiguralo da poslodavac koji redovito zapošljava radnike koji rade noću o tome obavijesti nadležna tijela na njihovo traženje.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 69. stavak 2., 3. i 7. članak 150. stavak 3. točka 8.
		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o Državnom inspektoratu (NN 115/18) članak/članci članak 3. , članak 4., članak 24.
<p>Članak 12.</p> <p>Sigurnost i zdravstvena zaštita</p> <p>Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se osiguralo da:</p> <p>(a) radnici koji rade noću i radnici u smjenama imaju sigurnost i zdravstvenu zaštitu prilagođenu prirodi njihovog rada;</p> <p>(b) odgovarajuće usluge ili sredstva zaštite i prevencije, koja se tiču sigurnosti i zdravlja radnika koji rade noću i radnika u smjenama, odgovaraju onima koja se primjenjuju na ostale radnike i da su dostupna u svako doba.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 72. stavak 1., članak 71. stavak 3.

<p>Članak 13.</p> <p>Radni raspored</p> <p>Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se osiguralo da poslodavac koji želi organizirati rad po određenom rasporedu vodi računa o općem načelu po kojem rad treba biti prilagođen radniku, kako bi se smanjio monoton ili automatski rad, ovisno o tipu djelatnosti te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima, posebno što se tiče stanki tijekom radnog vremena.</p> <p>POGLAVLJE 4.</p> <p>OSTALE ODREDBE</p>	<p>Članak 22.</p> <p>Iza članka 60. dodaje se članak 60.a s naslovom iznad njega, koji glasi:</p> <p><i>„Raspored radnog vremena</i></p> <p>Članak 60.a</p> <p>-</p> <p>(1) Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika, kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.</p> <p>(2) Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.</p> <p>(3) Raspored radnog vremena utvrđuje se propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 71. stavak 3., članak 72. stavak 1.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.</p> <p>(4) Ako raspored radnog vremena nije utvrđen na način iz stavka 3. ovoga članka, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.</p> <p>(5) Poslodavac mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatke u skladu sa stavkom 1. i 2. ovoga članka.</p> <p>(6) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, kada je u slučaju nastanka prijeke potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.</p> <p>(7) Pod prijekom potrebom se, u smislu ovoga Zakona, podrazumijevaju one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.“.		
<p>Članak 14.</p> <p>Posebne odredbe Zajednice</p> <p>Ova se Direktiva ne primjenjuje kad drugi pravni akti Zajednice sadrže posebne uvjete u vezi s organizacijom radnog vremena za određena zanimanja ili djelatnosti vezane uz ta zanimanja.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 1., članak 88. stavak 1. i 2.
		Nije preuzeto	Preuzeto u: Pravilnik o uvjetima i načinu održavanja straže te obavljanju drugih poslova na brodu kojima se osigurava sigurna plovidba i zaštita mora od onečišćenja s brodova (NN 125/05) članak/članci cijeli Pravilnik
		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radnom vremenu, obveznim odmorima mobilnih radnika i uređajima za bilježenje u cestovnom prijevozu (NN 75/13 NN 36/15 NN 46/17) članak/članci članak 1.

		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o sigurnosti i interoperabilnosti željezničkog sustava (NN 63/2020) članak/članci članak 111.
		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o plovidbi i lukama unutarnjih voda (NN 144/2021) članak/članci članak 84.
		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o zračnom prometu (NN 69/09, 84/11, 54/13, 127/13, 92/14) članak/članci članak 91.
<p>Članak 15.</p> <p>Povoljniji propisi</p> <p>Ova Direktiva ne dovodi u pitanje pravo država članica da primjenjuju ili donose zakone i druge propise povoljnije za zaštitu sigurnosti i zdravlja radnika odnosno da olakšavaju ili dopuštaju</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 9.

primjenu kolektivnih ugovora ili sporazuma između socijalnih partnera povoljnijih za zaštitu sigurnosti i zdravlja radnika.			
<p>Članak 16.</p> <p>Referentna razdoblja</p> <p>Države članice mogu odrediti:</p> <p>(a) za primjenu članka 5. (tjedni odmor) referentno razdoblje koje nije dulje od 14 dana;</p> <p>(b) za primjenu članka 6. (najveći broj radnih sati tjedno) referentno razdoblje koje nije dulje od četiri mjeseca.</p> <p>Plaćeni godišnji odmor, odobren u skladu s člankom 7., i bolovanje, nisu uključeni ili su neutralni pri izračunu prosjeka;</p> <p>(c) za primjenu članka 8. (trajanje noćnog rada) referentno razdoblje nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima ili na temelju kolektivnih ugovora ili sporazuma između socijalnih partnera na državnoj ili regionalnoj razini.</p>	<p><i>Stavak 2. Direktive</i></p> <p>Članak 27.</p> <p>Naslov iznad članka 66. mijenja se i glasi: „<i>Nejednaki raspored radnog vremena</i>“.</p> <p>Članak 66. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.</p> <p>(2) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 75. - uz stavak 1. točka (a) Direktive članak 61., članak 62., članak 67. - uz stavak 1. točka (b) Direktive članak 69. - uz stavak 1. točka (c) Direktive</p>

<p>Najkraći tjedni odmor od 24 sata utvrđen u članku 5. nije uključen u izračun prosjeka ako ulazi u referentno razdoblje.</p> <p>POGLAVLJE 5.</p> <p>ODSTUPANJA I IZNIMKE</p>	<p>tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.</p> <p>(3) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do 60 sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.</p> <p>(4) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.</p> <p>(5) Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih 45 sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca.</p>		
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>(6) Razdoblje iz stavka 4. i 5. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.</p> <p>(7) Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena, raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.</p> <p>(8) Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena, radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, poslodavac će tom radniku, tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.</p> <p>(9) Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.

(10) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavka 4., 5. i 6. ovoga članka.“.

Članak 10.

Iza članka 18. dodaju se članci 18.a, 18.b i 18.c s naslovima iznad njih koji glase:

Ugovor o dodatnom radu

Članak 18.b

	<p>(1) Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu iz članka 14. stavka 3. ovoga Zakona, mora sadržavati podatke iz članka 15. ovoga Zakona.</p> <p>(2) Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme.</p> <p>(3) Na ugovor o dodatnom radu sklopljenom na određeno vrijeme, ne primjenjuju se odredbe članka 12. ovoga Zakona.</p> <p>(4) Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno.</p> <p>(5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, ugovor o dodatnom radu može se sklopiti u trajanju dužem</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, pod uvjetom da je sklopljen na određeno vrijeme u trajanju koje nije duže od četiri mjeseca.</p> <p>(6) Ako je poslodavac s radnikom sklopio ugovor o dodatnom radu iz stavka 5. ovoga članka razdoblje između prestanka toga ugovora i sklapanja novog ugovora o dodatnom radu ne smije biti kraće od osam mjeseci.</p> <p>Članak 24.</p> <p>U članku 62. stavak 2. mijenja se i glasi:</p> <p>„(2) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju iz članka 18.a ovoga Zakona.“.</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>Stavak 3. briše se.</p> <p>Dosadašnji stavci 4. do 7. postaju stavci 3. do 6.</p>		
<p>Članak 17.</p> <p>Odstupanja</p> <p>1. Uz poštovanje općih načela zaštite sigurnosti i zdravlja radnika, države članice mogu odstupati od članaka 3. do 6., članka 8. i 16. ako, s obzirom na posebne značajke neke djelatnosti, trajanje radnog vremena nije izmjereno i/ili unaprijed određeno ili ga mogu određivati sami radnici, a posebno sljedeći radnici:</p> <p>(a) radnici na vodećim položajima ili druge osobe koje samostalno odlučuju;</p> <p>(b) radnici koji su članovi obitelji; ili</p> <p>(c) radnici koji rade na vjerskim obredima u crkvama i vjerskim zajednicama.</p> <p>2. Zakonima i drugim propisima ili kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera mogu se predvidjeti odstupanja sukladno stavku</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 88. stavak 3., članak 73. stavak 5., članak 74., 75. 89. - uz stavak 1. točke (a), (b) i (c) Direktive članak 73. stavak 1., članak 74. stavak 2. i 3. članak 75. stavak 3., 4. i 5. - uz stavak 2. Direktive članak 89. - uz stavak 3. Direktive članak 75., članak 89. stavak 2., 3. i 4. - uz stavak 4. točka (a) Direktive članak 74., članak 89. stavak 2., 3. i 4. - uz stavak 4. točka (b) Direktive članak 1. - uz stavak 5. Direktive
		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o zdravstvenoj zaštiti (NN 100/18) članak/članci članak 193. - uz stavak 5. Direktive

<p>3., 4. i 5., ako radnici dobiju odgovarajuća zamjensko vrijeme za odmor ili, u iznimnim slučajevima u kojima to iz objektivnih razloga nije moguće, da dobiju odgovarajuću zaštitu.</p> <p>3. U skladu sa stavkom 2. ovog članka moguća su odstupanja od članaka 3., 4., 5., 8. i 16.:</p> <p>(a)u slučaju djelatnosti kod kojih su radnikovo radno mjesto i mjesto stanovanja međusobno udaljeni, uključujući rad na moru (offshore), ili kod kojih su radnikova različita radna mjesta međusobno udaljena;</p> <p>(b)u slučaju djelatnosti osiguranja i nadzora koja zahtijevaju stalnu prisutnost kako bi se zaštitila imovina i osobe, posebno u odnosu na zaštitare i kućepazitelje ili zaštitarske tvrtke;</p> <p>(c)kod djelatnosti koje zahtijevaju neprekidno pružanje usluga ili proizvodnju, što se posebno odnosi na:</p> <p>i.usluge vezane uz prijem, liječenje i/ili njegu u bolnicama ili sličnim ustanovama, uključujući djelatnosti liječnika na osposobljavanju, u domovima i u zatvorima;</p> <p>ii.radnike u lukama i zračnim lukama;</p> <p>iii.tisak, radio, televiziju, filmsku produkciju, poštanske i telekomunikacijske usluge, te</p>			
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

<p>službe hitne pomoći i vatrogasne i civilne zaštite;</p> <p>iv.proizvodnju, prijenos i distribuciju plina, vode i električne energije, odvoz kućnog otpada i spalionice;</p> <p>v.industrijske djelatnosti u kojima se rad ne može prekidati iz tehničkih razloga;</p> <p>vi.djelatnosti istraživanja i razvoja;</p> <p>vii. poljoprivredu;</p> <p>viii.radnike u javnom gradskom prijevozu;</p> <p>(d)kod djelatnosti za koje se može predvidjeti nagli skok aktivnosti, što se posebno odnosi na:</p> <p>i. poljoprivredu;</p> <p>ii. turizam;</p> <p>iii. poštanske usluge;</p> <p>(e)kod radnika u željezničkom prometu:</p> <p>i. čiji je rad neprekidan;</p> <p>ii.koji radno vrijeme provode u vlaku;</p> <p>iii.čiji je rad vezan uz vozni red i koji brinu da se promet odvija neprekinuto i redovno;</p> <p>(f)u okolnostima iz članka 5. stavka 4. Direktive 89/391/EEZ;</p> <p>(g)u slučaju nesreće ili neposredne opasnosti od nesreće.</p> <p>4. U skladu sa stavkom 2. ovog članka moguća su odstupanja od članaka 3. i 5.:</p>			
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

<p>(a)kada radnik koji radi u smjenama mijenja smjenu i ne može iskoristiti dnevni i/ili tjedni odmor između kraja jedne i početka iduće smjene;</p> <p>(b)u slučaju poslova koji se obavljaju u više navrata tijekom radnog dana, posebno posao čišćenja.</p> <p>5. Prema stavku 2. ovog članka, moguća su odstupanja od članka 6. i članka 16. točke (b) u slučaju liječnika na osposobljavanju, u skladu s odredbama utvrđenim u podstavcima dva do sedam ovog stavka.</p> <p>U slučaju iz članka 6., odstupanja iz prvog podstavka dopuštena su u petogodišnjem prijelaznom razdoblju počevši od 1. kolovoza 2004.</p> <p>Ako je potrebno, državi članici može biti odobreno dodatno razdoblje od najviše dvije godine imajući u vidu poteškoće pri provođenju odredbi o radnom vremenu vezano uz nadležnosti u pogledu organizacije i pružanja zdravstvenih usluga i medicinske skrbi.</p> <p>Najmanje šest mjeseci prije kraja prijelaznog razdoblja određena država članica obavješćuje o tome Komisiju i navodi razloge kako bi se Komisija nakon odgovarajućeg savjetovanja mogla</p>			
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

<p>očítovati u roku od tri mjeseca po primitku takve obavijesti.</p> <p>Ako država članica ne poštuje stajalište Komisije, mora svoju odluku obrazložiti. Obavijest, razlozi države članice i stajalište Komisije objavljuju se u Službenom listu Europske unije i prosljeđuju Europskom parlamentu.</p> <p>Ako je potrebno, države članice mogu dobiti dodatno razdoblje u trajanju do jedne godine uzimajući u obzir posebne teškoće pri izvršavanju obveza iz trećeg podstavka. Pritom se trebaju pridržavati postupka utvrđenoga u tom podstavku.</p> <p>Države članice osiguravaju da u prve tri godine prijelaznog razdoblja prosječan broj radnih sati tjedno ni u kom slučaju ne prelazi 58, u sljedeće dvije godine 56, a u preostalom razdoblju 52 sata.</p> <p>Poslodavac je dužan savjetovati se pravodobno s predstavnicima zaposlenika u svrhu postizanja sporazuma, kada je god to moguće, o pravilima koja se primjenjuju tijekom prijelaznog razdoblja. Unutar ograničenja postavljenih u petom podstavku, takav sporazum može pokrivati:</p> <p>(a)prosječan broj radnih sati tjedno tijekom prijelaznog razdoblja; i</p>			
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

<p>(b) mjere koje treba usvojiti kako bi se do kraja prijelaznog razdoblja prosječan broj radnih sati tjedno smanjio na 48.</p> <p>U slučaju članka 16. točke (b), odstupanja iz prvog podstavka dopuštaju se pod uvjetom da referentno razdoblje ne prelazi 12 mjeseci tijekom prvog dijela prijelaznog razdoblja utvrđenog u petom podstavku i šest mjeseci poslije toga.</p>			
<p>Članak 18.</p> <p>Odstupanja po kolektivnim ugovorima</p> <p>Od članka 3., 4., 5., 8. i 16. mogu odstupati kolektivni ugovori ili sporazumi između socijalnih partnera na državnoj ili regionalnoj razini ili kod pravila koja ti ugovori utvrđuju, po kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera na nižoj razini.</p> <p>Države članice u kojima ne postoje pravna pravila kojima bi se osiguravalo zaključenje kolektivnih ugovora ili sporazuma između socijalnih partnera na državnoj ili regionalnoj razini o pitanjima koja uređuje ova Direktiva, ili države članice koje za tu namjenu imaju poseban zakonski okvir, unutar njega i u ovu svrhu mogu, u skladu s nacionalnim</p>		<p>Nije preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 89., članak 67. stavak 8., članak 69., članak 73. stavak 5., članak 74. stavak 2. i 3., članak 75. stavak 3., 4. i 5.</p>

<p>propisima i/ili praksom dopustiti odstupanja od članaka 3., 4., 5., 8. i 16. po kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera na odgovarajućoj kolektivnoj razini.</p> <p>Odstupanja predviđena prvim i drugim podstavkom dopuštena su pod uvjetom da se dotičnim radnicima osigurava odgovarajući zamjenski odmor ili u iznimnim slučajevima, kada to iz objektivnih razloga nije moguće, odgovarajuća zaštita.</p> <p>Države članice mogu predvidjeti:</p> <p>(a) da ovaj članak primjenjuju socijalni partneri; i</p> <p>(b) da se primjena odredaba kolektivnih ugovora ili sporazuma sklopljenih u skladu s ovim člankom proširi i na ostale radnike u skladu s nacionalnim propisima i/ili praksom.</p>			
<p>Članak 19.</p> <p>Ograničenja odstupanja od referentnih razdoblja</p> <p>Mogućnost odstupanja od članka 16. točke (b), utvrđena člankom 17. stavkom 3. i člankom 18., ne može imati za posljedicu utvrđivanje referentnog razdoblja duljeg od šest mjeseci.</p>	<p>Članak 27.</p> <p>Naslov iznad članka 66. mijenja se i glasi: „<i>Nejednaki raspored radnog vremena</i>“.</p> <p>Članak 66. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 67. stavak 1. i 8.</p>

<p>Međutim, države članice imaju mogućnost u skladu s općim načelima zaštite sigurnosti i zdravlja radnika, iz objektivnih ili tehničkih razloga, ili razloga vezanih uz organizaciju rada, kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera odrediti referentna razdoblja koja ni u kojem slučaju ne smiju biti dulja od 12 mjeseci.</p> <p>Prije 23. studenoga 2003., Vijeće na temelju prijedloga Komisije i priloženog izvješća o ocjeni razmatra odredbe ovog članka te odlučuje o daljnjem postupanju.</p>	<p>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.</p> <p>(2) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.</p> <p>(3) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do 60 sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.</p> <p>(4) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.</p>		
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

(5) Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih 45 sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca.

(6) Razdoblje iz stavka 4. i 5. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.

(7) Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena, raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.

(8) Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena, radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno

nepunom radnom vremenu, poslodavac će tom radniku, tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.

(9) Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.

(10) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavka 4., 5. i 6. ovoga članka.“.

Članak 10.

	<p>Iza članka 18. dodaju se članci 18.a, 18.b i 18.c s naslovima iznad njih koji glase:</p> <p style="text-align: center;"><i>„Dodatan rad radnika</i></p> <p style="text-align: center;">Članak 18.a</p> <p>(1) Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca (matični poslodavci) tako da je njegovo ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.</p> <p>(2) S radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ovoga Zakona te radnikom kojemu se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem, ne može se</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.</p> <p>(3) Radnik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca, pisanim putem obavijestiti matičnog poslodavca, odnosno matične poslodavce o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.</p> <p>(4) Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.</p> <p>(5) Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja radnika s poslodavcem, na prava i obveze radnika i poslodavca će se na odgovarajući način primijeniti odredbe ovoga Zakona koje</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>uređuju zakonsku zabranu natjecanja.</p> <p>(6) Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca, radnik je dužan u roku od 5 dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.</p> <p>(7) Poslodavac kod kojeg je radnik zaposlen u dodatnom radu dužan je, na zahtjev radnika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga radnika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.“.</p> <p><i>Ugovor o dodatnom radu</i></p> <p>Članak 18.b</p> <p>(1) Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu iz članka 14. stavka 3. ovoga Zakona, mora sadržavati podatke iz članka 15. ovoga Zakona.</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>(2) Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme.</p> <p>(3) Na ugovor o dodatnom radu sklopljenom na određeno vrijeme, ne primjenjuju se odredbe članka 12. ovoga Zakona.</p> <p>(4) Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno.</p> <p>(5) Ako je raspored radnog vremena u dodatnom radu utvrđen kao nejednaki, tjedno radno vrijeme u dodatnom smije biti duže od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je ovim Zakonom dozvoljen.</p> <p>(6) Ako je radno vrijeme iz stavka 4. ovoga članka 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</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>odgovarati radnikovom ugovorenom radnom vremenu.</p> <p>(7) Ako je radno vrijeme iz stavka 4. ovoga članka nejednako raspoređeno, radnik u dodatnom radu u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je ovim Zakonom dozvoljen.</p> <p>(8) Razdoblje iz stavka 7. ovoga članka, može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.</p> <p>(9) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavka 7. i 8. ovoga članka.</p> <p>(10) Nejednaki raspored radnog vremena u dodatnom radu dozvoljen je pod uvjetom da je radnik dostavio poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za takav rad duži od osam sati tjedno.</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>(11) Radnik koji u nejednakom rasporedu radnog vremena ne pristane na rad duži od osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.</p> <p>(12) Poslodavac je dužan inspektoru rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 10. ovoga članka.</p> <p>(13) Na ugovor o dodatnom radu ne primjenjuje se odredba članka 66. i 67. ovoga Zakona.</p> <p><i>Uvjeti rada radnika koji rade u dodatnom radu</i></p> <p>Članak 18.c</p> <p>(1) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u dodatnom radu, smatrat će se radom u punom radnom vremenu.</p> <p>(2) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres,</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.</p> <p>(3) Radnik koji na temelju ugovora o dodatnom radu radi za drugog poslodavca, ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao i radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca (matični poslodavci).“.</p> <p>Članak 24.</p> <p>U članku 62. stavak 2. mijenja se i glasi:</p> <p>„(2) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>sati tjedno, osim u slučaju iz članka 18.a ovoga Zakona.“.</p> <p>Stavak 3. briše se.</p> <p>Dosadašnji stavci 4. do 7. postaju stavci 3. do 6.</p>		
<p>Članak 20.</p> <p>Mobilni radnici i rad na moru (offshore)</p> <p>1. Članci 3., 4., 5. i 8. ne primjenjuju se na mobilne radnike.</p> <p>Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se osiguralo da mobilni radnici imaju pravo na odgovarajući odmor, osim u okolnostima iz članka 17. stavka 3. točke (f) i (g).</p> <p>2. U skladu s općim načelima zaštite sigurnosti i zdravlja radnika i pod uvjetom da se predstavnici poslodavca i zaposlenika kojih se to tiče međusobno</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 1.
		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radnom vremenu, obveznim odmorima mobilnih radnika i uređajima za bilježenje u cestovnom prijevozu (NN 75/13 NN 36/15 NN 46/17) članak/članci članak 4.

<p>posavjetuju te da se potiču svi relevantni oblici socijalnog dijaloga, uključujući pregovore ako stranke to žele, države članice mogu, iz objektivnih ili tehničkih razloga ili razloga vezanih uz organizaciju rada, u slučaju radnika koji uglavnom obavljaju poslove na moru (offshore) produljiti referentno razdoblje iz članka 16. točka (b) na 12 mjeseci.</p> <p>3. Najkasnije do 1. kolovoza 2005. Komisija će, nakon savjetovanja s državama članicama te radnicima na vodećim položajima i radnicima na europskoj razini, ispitati provedbu odredbi koje se odnose na radnike koji rade na moru (offshore) s obzirom na njihovu sigurnost i zdravlje, kako bi, prema potrebi, predložila odgovarajuće izmjene.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o sigurnosti i interoperabilnosti željezničkog sustava (NN 63/2020) članak/članci članak 104.
		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o zračnom prometu (NN 69/09, 84/11, 54/13, 127/13, 92/14) članak/članci članak 91.
		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o plovidbi i lukama unutarnjih voda (NN 144/2021) članak/članci članak 84.
<p>Članak 21.</p> <p>Radnici na ribarskim brodovima duge plovidbe</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 1.

<p>1. Članci od 3. do 6. i 8. ne primjenjuju se na radnike na ribarskim brodovima duge plovidbe pod zastavom države članice.</p> <p>Države članice poduzimaju, međutim, potrebne mjere kako bi se osiguralo da svaki radnik na ribarskom brodu duge plovidbe pod zastavom države članice ima pravo na odgovarajući odmor, te kako bi se ograničio prosječan broj radnih sati tjedno na 48, izračunan za referentno razdoblje koje ne prelazi 12 mjeseci.</p> <p>2. Unutar ograničenja iz stavka 1. drugog podstavka i stavaka 3. i 4., države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se u skladu s potrebama zaštite sigurnosti i zdravlja tih radnika osiguralo:</p> <p>(a) da radno vrijeme bude ograničeno na najveći broj radnih sati koji se u određenom razdoblju ne smije prijeći; ili</p> <p>(b) da se predvidi najmanji broj sati odmora u određenom razdoblju.</p> <p>Najmanji broj radnih sati i najmanji broj sati odmora određuje se zakonom i drugim propisima ili kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Pravilnik o uvjetima i načinu održavanja straže te obavljanju drugih poslova na brodu kojima se osigurava sigurna plovidba i zaštita mora od onečišćenja s brodova (NN 125/05) članak/članci članak 125.
		Nije preuzeto	Preuzeto u: Pomorski zakonik (NN 181/04, 76/07, 146/08, 61/11, 56/13, 26/15, 17/19) članak/članci članak 125.

<p>3. Ograničeni broj radnih sati ili sati odmora jest:</p> <p>(a)ili maksimalan broj radnih sati koji ne smije prelaziti:</p> <p>i.14 sati u svakom 24-satnom razdoblju;</p> <p>ii.72 sata u svakom sedmodnevnom razdoblju;</p> <p>ili</p> <p>(b)najmanji broj sati odmora koji ne smije biti manji od:</p> <p>i.10 sati u svakom 24-satnom razdoblju; i</p> <p>ii.77 sati u svakom sedmodnevnom razdoblju.</p> <p>4. Vrijeme odmora može se podijeliti u najviše dva dijela, jedan u trajanju od najmanje šest sati, dok vremensko razdoblje između dva uzastopna odmora ne smije trajati dulje od 14 sati.</p> <p>5. U skladu s općim načelima zaštite zdravlja i sigurnosti radnika država članica može iz objektivnih ili tehničkih razloga ili zbog organizacije rada dopustiti iznimke, uključujući stvaranje referentnih razdoblja, unutar granica utvrđenih u stavku 1. drugom podstavku te stavcima 3. i 4.</p>			
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

<p>Ove iznimke trebaju u što većoj mjeri biti u skladu s utvrđenim standardima, ali u obzir se mogu uzeti češća ili dulja razdoblja za odmor radnika. Ove se iznimke mogu propisati:</p> <p>(a)zakonima i drugim propisima pod uvjetom da se kada je to moguće obave konzultacije između predstavnika poslodavaca i radnika, te da se učine naponi za poticanje svih oblika socijalnog dijaloga; ili</p> <p>(b)kolektivnim ugovorima ili ugovorima između socijalnih partnera.</p> <p>6. Kapetan ribarskog broda duge plovidbe ima pravo od radnika na brodu tražiti obavljanje onoliko sati rada koliko je to potrebno za izravnu sigurnost plovila, osoba na brodu ili tereta, ili u svrhu pružanja pomoći drugim plovilima ili osobama na moru koje su u opasnosti.</p> <p>7. Države članice mogu predvidjeti da radnici na ribarskim brodovima duge plovidbe, za koje nacionalno zakonodavstvo ili praksa uređuje da ti brodovi ne smiju biti u funkciji u određenim razdobljima tijekom kalendarske godine duljim od mjesec dana, imaju pravo koristiti godišnji odmor prema članku 7. unutar tog razdoblja.</p>			
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

<p>Članak 22.</p> <p>Ostale odredbe</p> <p>1. Država članica ima mogućnost ne primjenjivati članak 6. ako se pridržava općih načela sigurnosti i zdravstvene zaštite radnika i ako je neophodnim mjerama osigurano da:</p> <p>(a)poslodavac ne traži od radnika rad dulji od 48 sati unutar sedmodnevnog razdoblja izračunanog kao prosječno referentno razdoblje iz članka 16. točke (b), osim ako radnik nije izrazio suglasnost s takvim radom;</p> <p>(b)ni jedan radnik nije pretrpio štetu od svog poslodavca zato što nije bio spreman obavljati rad na taj način;</p> <p>(c)poslodavac vodi ažurirane liste o radnicima koji obavljaju takav rad;</p> <p>(d)te se liste dostavljaju nadležnim tijelima koja zbog sigurnosti i/ili zaštite zdravlja radnika mogu zabraniti ili ograničiti mogućnost</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 67., članak 77. stavak 1., članak 81. i članak 80.

<p>prekoračenja najvećeg broja radnih sati tjedno;</p> <p>(e)poslodavac nadležna tijela na njihov zahtjev izvještava koji su radnici izrazili spremnost raditi dulje od 48 sati tijekom sedmodnevnog razdoblja, izračunanog kao prosjek za referentno razdoblje iz članka 16. točke (b).</p> <p>Vijeće će prije 23. studenoga 2003., na temelju prijedloga Komisije i priloženog izvještaja o ocjeni, razmotriti odredbe iz ovog stavka i donijeti odluku o daljnjem postupanju.</p> <p>2. Što se tiče primjene članka 7. države članice imaju na raspolaganju prijelazno razdoblje od najviše tri godine od 23. studenoga 1996. nadalje, pod uvjetom da tijekom tog prijelaznog razdoblja:</p> <p>(a)svaki radnik ima plaćeni godišnji odmor od najmanje tri tjedna prema uvjetima za stjecanje prava i odobravanje godišnjeg odmora, predviđenim nacionalnim propisima i/ili praksom; i</p> <p>(b)plaćeni godišnji odmor od tri tjedna ne može se zamijeniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa.</p> <p>3. Ako države članice koriste mogućnosti utvrđene u ovom članku, o</p>			
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

<p>tome trebaju odmah obavijestiti Komisiju.</p> <p>POGLAVLJE 6.</p> <p>ZAVRŠNE ODREDBE</p>			
<p>Članak 23.</p> <p>Razina zaštite</p> <p>Ne dovodeći u pitanje pravo država članica da ovisno o promijenjenim okolnostima u pogledu radnog vremena stvaraju različite zakone i druge propise ili ugovorne odredbe, a uz uvjet da se poštuju minimalni zahtjevi utvrđeni u ovoj Direktivi, provođenje ove Direktive ne predstavlja razlog za smanjivanje opće razine zaštite radnika.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 1. i članak 9.
<p>Članak 24.</p> <p>Izvješća</p> <p>1. Države članice Komisiji dostavljaju tekstove odredaba nacionalnog prava koje donose ili koje su već donijele u području koje uređuje ova Direktiva.</p> <p>2. Države članice Komisiji svakih pet godina podnose izvješće o primjeni</p>	<p>Članak 1.</p> <p>U Zakonu o radu (Narodne novine, broj 93/14, 127/17 i 98/19), članak 2. mijenja se i glasi:</p>	U potpunosti preuzeto	

<p>propisa iz ove Direktive u praksi, s time da pritom priopćavaju i stajalište socijalnih partnera.</p> <p>Komisija o tome izvještava Europski Parlament, Vijeće, Europski gospodarski i socijalni odbor i Savjetodavni odbor za sigurnost, higijenu i zaštitu zdravlja na radu.</p> <p>3. Poslije 23. studenoga 1996., Komisija Europskom Parlamentu, Vijeću i Europskom gospodarskom i socijalnom odboru svakih pet godina podnosi izvješće o primjeni ove Direktive uzimajući u obzir članke 22. i 23. i stavke 1. i 2. ovog članka.</p>	<p>„(1) Ovim Zakonom u hrvatsko zakonodavstvo preuzimaju se sljedeći akti Europske unije:</p> <p>– Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10. 7. 1999.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu (SL L 216, 20. 8. 1994.), kako je posljednji put izmijenjena Direktivom Europskog parlamenta i Vijeća 2014/27/EU od 26. veljače 2014. o izmjeni Direktiva Vijeća 92/58/EEZ, 92/85/EEZ, 94/33/EZ, 98/24/EZ i Direktive 2004/37/EZ Europskog parlamenta i Vijeća kako bi se uskladile s Uredbom (EZ) br. 1272/2008 o razvrstavanju, označivanju i pakiranju tvari i smjesa (SL L 65, 5. 3. 2014.)</p> <p>– Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno</p>		
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>zapošljavanje (SL L 327, 5. 12. 2008.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL L 14, 20. 1. 1998.)</p> <p>– Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18. 11. 2003.)</p> <p>– Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) (SL L 204, 26. 7. 2006.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (SL L 225, 12. 8. 1998.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona (SL L 82, 22. 3. 2001.)</p> <p>– Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici (SL L 80, 23. 3. 2002.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (<i>SL L 303, 2.12.2000.</i>)</p> <p>– 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.)</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>– 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.)</p> <p>– Direktiva (EU) 2015/1794 Europskog parlamenta i Vijeća od 6. listopada 2015. o izmjeni direktiva 2008/94/EZ, 2009/38/EZ i 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća te direktiva Vijeća 98/59/EZ i 2001/23/EZ u pogledu pomoraca (Tekst značajan za EGP) (SL L 263, 8.10.2015.)</p> <p>– Direktiva (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L186/105, 11.7.2019.)</p> <p>– Direktiva (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL L188/79, 12.7.2019.).</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>(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 2006/54/EZ, Direktive 2000/78/EZ, Direktive 91/383/EEZ, Direktive 92/85/EEZ, Direktive (EU) 2019/1158 i Direktive (EU) 2019/1152 u sadržaju i rokovima propisanim tim direktivama.“.</p>		
<p>Članak 25.</p> <p>Nadzor nad provođenjem odredbi za radnike na ribarskim brodovima duge plovidbe</p> <p>Najkasnije do 1. kolovoza 2009. Komisija, nakon savjetovanja s državama članicama, te poslodavcima i radnicima na europskoj razini, nadzire jesu li odredbe o radnicima na ribarskim brodovima duge plovidbe, posebno što se tiče zdravlja i sigurnosti, i dalje zadovoljavajuće, kako bi se prema potrebi predložile odgovarajuće izmjene.</p>		Nije potrebno preuzimanje	Završna odredba Direktive

<p>Članak 26.</p> <p>Nadzor nad provođenjem odredbi za radnike koji se bave prijevozom putnika</p> <p>Najkasnije do 1. kolovoza 2005. Komisija, nakon konzultacija s državama članicama, te poslodavcima i radnicima na europskoj razini, nadzire provođenje odredbi za radnike koji rade u redovnom gradskom prijevozu putnika, s namjerom da se u slučaju potrebe predlože odgovarajuće izmjene, kako bi se osigurao usklađen i primjeren pristup ovom sektoru.</p>		Nije potrebno preuzimanje	Završna odredba Direktive
<p>Članak 27.</p> <p>Stavljanje izvan snage</p> <p>1. Direktiva 93/104/EZ, kako je izmijenjena Direktivom iz Priloga I. Dijela A, ne dovodeći u pitanje obveze država</p>		Nije potrebno preuzimanje	Završna odredba Direktive

<p>članica u odnosu na rokove za prenošenje, stavlja se izvan snage.</p> <p>2. Upućivanje na Direktivu stavljenju izvan snage smatra se upućivanjem na ovu Direktivu i tumači se u skladu s korelacijskom tablicom utvrđenom u Prilogu II.</p>			
<p>Članak 28.</p> <p>Stupanje na snagu</p> <p>Ova Direktiva stupa na snagu 2. kolovoza 2004.</p>		Nije potrebno preuzimanje	Završna odredba Direktive
<p>Članak 29.</p> <p>Adresati</p> <p>Ova je Direktiva upućena državama članicama.</p>		Nije potrebno preuzimanje	Završna odredba Direktive

<p>PRILOG I.</p> <p>DIO A</p> <p>DIREKTIVE STAVLJENE IZVAN SNAGE I NJIHOVE IZMJENE</p> <p>(članak 27.)</p> <table><tr><td>Direktiva Vijeća</td><td>(<u>SL L 307</u>, <u>93/104/EZ</u>, str. <u>18.</u>)</td></tr><tr><td>Direktiva 2000/34/EZ Europskog Parlamenta i Vijeća</td><td>(<u>SL L 195</u>, <u>1.8.2000.</u>, str. <u>41.</u>)</td></tr></table> <p>DIO B</p> <p>ROKOVI ZA PRENOŠENJE U NACIONALNO PRAVO</p> <p>(članak 27.)</p> <table><tr><td>Direktiva</td><td>Rok za prenošenje</td></tr><tr><td>93/104/EZ</td><td>23. studenoga 1996.</td></tr><tr><td>2000/34/EZ</td><td>1. kolovoza 2003. <u>(1)</u></td></tr></table> <hr/> <p><u>(1)</u> 1. kolovoza 2004. u slučaju liječnika na osposobljavanju. Vidjeti članak 2. Direktive 2000/34/EZ.</p>	Direktiva Vijeća	(<u>SL L 307</u> , <u>93/104/EZ</u> , str. <u>18.</u>)	Direktiva 2000/34/EZ Europskog Parlamenta i Vijeća	(<u>SL L 195</u> , <u>1.8.2000.</u> , str. <u>41.</u>)	Direktiva	Rok za prenošenje	93/104/EZ	23. studenoga 1996.	2000/34/EZ	1. kolovoza 2003. <u>(1)</u>		Nije potrebno preuzimanje	Prilog I. kao dio Završne odredbe Direktive
Direktiva Vijeća	(<u>SL L 307</u> , <u>93/104/EZ</u> , str. <u>18.</u>)												
Direktiva 2000/34/EZ Europskog Parlamenta i Vijeća	(<u>SL L 195</u> , <u>1.8.2000.</u> , str. <u>41.</u>)												
Direktiva	Rok za prenošenje												
93/104/EZ	23. studenoga 1996.												
2000/34/EZ	1. kolovoza 2003. <u>(1)</u>												

<p>PRILOG II.</p> <p>KORELACIJSKA TABLICA</p> <p>Direktiva 93/104/EZ Ova Direktiva</p> <p>Članci 1. do 5. Članak 1. do 5.</p> <p>Članak 6., uvodne riječi Članak 6., uvodne riječi</p> <p>Članak 6. stavak 1. Članak 6. točka (a)</p> <p>Članak 6. stavak 2. Članak 6. točka (b)</p> <p>Članak 7. Članak 7.</p> <p>Članak 8, uvodne riječi Članak 8, uvodne riječi</p> <p>Članak 8. stavak 1. Članak 8. točka (a)</p> <p>Članak 8. stavak 2. Članak 8. točka (b)</p> <p>Članci 9., 10. i 11. Članci 9., 10. i 11.</p> <p>Članak 12., uvodne riječi Članak 12, uvodne riječi</p> <p>Članak 12. stavak 1. Članak 12. točka (a)</p> <p>Članak 12. stavak 2. Članak 12. točka (b)</p> <p>Članci 13., 14. i 15. Članci 13., 14. i 15.</p> <p>Članak 16., uvodne riječi Članak 16., uvodne riječi</p> <p>Članak 16. stavak 1. Članak 16. točka (a)</p> <p>Članak 16. stavak 2. Članak 16. točka (b)</p> <p>Članak 16. stavak 3. Članak 16. točka (c)</p> <p>Članak 17. stavak 1. Članak 17. stavak 1.</p> <p>Članak 17. stavak 2., uvodne riječi Članak 17. stavak 2.</p> <p>Članak 17. stavak 2. Članak 17. stavak 3.</p> <p>podstavak 1. točke od (a) do (e)</p> <p>Članak 17. stavak 2. Članak 17. stavak 3.</p> <p>podstavak 2. točke od (f) do (g)</p>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>Prilog II. kao dio Završne odredbe Direktive</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	----------------------------------	-----------------------------------------------------

Članak 17. stavak 2. podstavak 3.	Članak 17. stavak 4.			
Članak 17. stavak 2. podstavak 4.	Članak 17. stavak 5.			
Članak 17. stavak 3.	Članak 18.			
Članak 17. stavak 4.	Članak 19.			
Članak 17.a stavak 1.	Članak 20. stavak 1., prvi podstavak			
Članak 17.a stavak 2.	Članak 20. stavak 1. drugi podstavak			
Članak 17.a stavak 3.	Članak 20. stavak 2.			
Članak 17.a stavak 4.	Članak 20. stavak 3.			
Članak 17.b stavak 1.	Članak 21. stavak 1., prvi podstavak			
Članak 17.b stavak 2.	Članak 21. stavak 1., drugi podstavak			
Članak 17.b stavak 3.	Članak 21. stavak 2.			
Članak 17.b stavak 4.	Članak 21. stavak 3.			
Članak 17.b stavak 5.	Članak 21. stavak 4.			
Članak 17.b stavak 6.	Članak 21. stavak 5.			
Članak 17.b stavak 7.	Članak 21. stavak 6.			
Članak 17.b stavak 8.	Članak 21. stavak 7.			
Članak 18. stavak 1.	—			
točka (a)				
Članak 18. stavak 1.	Članak 22. stavak 1.			
točka (b) podtočka i.				
Članak 18. stavak 1.	Članak 22. stavak 2.			
točka (b) podtočka ii.				
Članak 18. stavak 1.	Članak 22. stavak 3.			
točka (c)				
Članak 18. stavak 2.	—			
Članak 18. stavak 3.	Članak 23.			
Članak 18. stavak 4.	Članak 24. stavak 1.			
Članak 18. stavak 5.	Članak 24. stavak 2.			

Članak 18. stavak 6.	Članak 24. stavak 3.			
—	Članak 25. <u>(1)</u>			
—	Članak 26. <u>(2)</u>			
—	Članak 27.			
—	Članak 28.			
Članak 19.	Članak 29.			
—	Prilog I.			
—	Prilog II.			

USPOREDNI PRIKAZ PODUDARANJA ODREDBI PROPISA EUROPSKE UNIJE S PRIJEDLOGOM PROPISA

1. Naziv propisa Europske unije

Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU

2. Naziv prijedloga propisa

Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu

3. Usklađenost odredbi propisa Europske unije (sekundarni izvori prava) s odredbama prijedloga propisa

a)	b)	c)	d)
Odredbe propisa Europske unije	Odredbe prijedloga propisa	Je li sadržaj odredbe propisa Europske unije u potpunosti preuzet u odredbu prijedloga propisa?	Obrazloženje (ako sadržaj odredbe propisa Europske unije nije preuzet ili je djelomično preuzet u odredbu prijedloga propisa)

<p>Članak 1.</p> <p>Predmet</p> <p>Ovom Direktivom utvrđuju se minimalni zahtjevi namijenjeni ostvarenju ravnopravnosti muškaraca i žena u pogledu njihovih mogućnosti na tržištu rada i postupanja prema njima na radnome mjestu tako da se radnicima koji su roditelji ili pružateljima skrbi olakša usklađivanje poslovnog i obiteljskog života.</p> <p>U tu se svrhu ovom Direktivom predviđaju prava pojedinaca koja se odnose na sljedeće:</p> <p>(a)očinski dopust, roditeljski dopust i dopust za pružatelje skrbi; (b)fleksibilne radne uvjete za radnike koji su roditelji ili pružatelje skrbi.</p>		Nije potrebno preuzimanje	Uvodna odredba Direktive
<p>Članak 2.</p> <p>Područje primjene</p> <p>Ova se Direktiva primjenjuje na sve radnike i radnice koji imaju sklopljen ugovor o radu ili su u radnom odnosu kako je definirano pravom, kolektivnim</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o rodiljnim i roditeljskim potporama (NN 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17, 37/20) članak/članci članak 7.

ugovorima ili praksom na snazi u svakoj državi članici, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda.		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 1., članak 4., članak 8., i članak 33.
<p>Članak 3.</p> <p>Definicije</p> <p>1. Za potrebe ove Direktive primjenjuju se sljedeće definicije:</p> <p>(a) „očinski dopust” znači dopust oca ili, ako je i u mjeri u kojoj je to priznato nacionalnim pravom, ekvivalentnog drugog roditelja, s posla povodom rođenja djeteta radi pružanja skrbi;</p> <p>(b) „roditeljski dopust” znači dopust roditelja s posla na temelju rođenja ili posvojenja djeteta radi skrbi o tom djetetu;</p> <p>(c) „dopust za pružatelje skrbi” znači dopust radnika s posla kako bi pružao osobnu skrb ili potporu članu obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu kao i radnik i kojoj je potrebna znatna skrb ili potpora zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, kako je definirano u svakoj državi članici;</p> <p>(d) „pružatelj skrbi” znači radnik koji pruža osobnu skrb ili potporu članu</p>	<p><u>Napomena:</u></p> <p><u>Stavak 1c)</u> preuzeto prijedlogom ZID ZOR-a (članak 31.)</p> <p><u>Stavak 1d)</u> preuzeto prijedlogom ZID ZOR-a (članak 31.)</p> <p><u>Stavak 1e)</u> <u>preuzeto</u> prijedlogom ZID ZOR-a (članak 30.)</p> <p><u>Stavak 1f)</u> <u>preuzeto</u> prijedlogom ZID ZOR-a (članak 28., članak 8.)</p> <p><u>Stavak 2. DIR</u> preuzeto prijedlogom ZID ZOR-a (članak 31). i Zakonom o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) (članak 60. i članak 61.)</p> <p>Članak 31.</p> <p>Članak 87. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.</p>	Djelomično preuzeto	<p>Preuzeto u: Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim potporama (NN 85/22) članak/članci članak 2.,3., 8., 9., 10., 13.</p> <p>Napomena:</p> <p>Stavak 1a) preuzet člankom 2.,3. i člankom 8.</p> <p>Stavak 1b) preuzet člankom 9., 10. i člankom 13.</p>

<p>obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i kojoj je potrebna znatna skrb ili potpora zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, kako je definirano u svakoj državi članici;</p> <p>(e) „član obitelji” znači radnikov sin, kći, majka, otac, bračni drug ili, ako su takva partnerstva priznata nacionalnim pravom, partner u civilnom partnerstvu;</p> <p>(f) „fleksibilni radni uvjeti” znači mogućnost pružena radnicima da prilagode svoj raspored radnog vremena, među ostalim radom na daljinu, fleksibilnim radnim vremenom ili smanjenim brojem radnih sati.</p> <p>2. Upućivanje na radne dane u člancima 4. i 6. tumači se kao upućivanje na raspored radnog vremena na puno radno vrijeme, kako je definiran u predmetnoj državi članici.</p> <p>Pravo radnika na dopust može se izračunati razmjerno radnom vremenu radnika, u skladu s rasporedom radnog vremena utvrđenim ugovorom o radu ili radnim odnosom radnika.</p>	<p>(2) Za vrijeme neplaćenoga dopusta, prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.</p> <p>(3) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.</p> <p>(4) Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu ovoga Zakona, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.</p> <p>(5) Pod istim kućanstvom, u smislu ovoga Zakona, smatra se zajednica osoba određena posebnim propisom koji uređuje socijalnu skrb.</p> <p>(6) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 3. ovoga članka.</p>		
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

(7) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi, poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema posebnim propisima o obveznim osiguranjima.

Članak 30.

Članak 86. mijenja se i glasi:

„(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe (sklapanje braka, rođenje djeteta, teža bolest ili smrt člana uže obitelji i sl.).

(2) Radnik ima pravo na dopust iz stavka 1. ovoga članka u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje, ako to nije drukčije uređeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

(3) Članom uže obitelji u smislu ovoga Zakona smatraju se supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu

	<p>uzdržavati, te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici ili u životnom partnerstvu.</p> <p>(4) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.</p> <p>(5) Radnik po osnovi svakog darivanja krvi, ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan, koji koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan, osim ako se s poslodavcem ne dogovori drukčije ili je kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu drukčije uređeno.</p> <p>(6) Pod darivanjem krvi iz stavka 5. ovoga članka smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu kojeg je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnom</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>propisom, uputila osobno davatelju krvi.</p> <p>(7) O namjeri darivanja krvi, radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti poslodavca najmanje tri dana unaprijed.</p> <p>(8) Pravo iz stavka 5. ovoga članka, radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenju prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.</p> <p>(9) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.</p> <p>(10) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka, radnik koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.“.</p> <p>Članak 8.</p> <p>Iza članka 17. dodaju se članci 17.a, 17.b i 17.c s naslovima iznad njih, koji glase:</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p><i>„Obvezni sadržaj ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada</i></p> <p>Članak 17.a</p> <p>(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na izdvojenom mjestu, osim podataka iz članka 15. stavka 1. ovoga Zakona, mora sadržavati i dodatne podatke o:</p> <p>1. organizaciji rada koja omogućava dostupnost radnika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i poslodavcem, kao i trećima u poslovnom procesu</p> <p>2. načinu evidentiranja radnog vremena</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>3. sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati, odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika, ako ih koristi te naknadi troškova u vezi s time</p> <p>4. naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je poslodavac dužan naknaditi radniku, ako je rad na izdvojenom mjestu ugovoren kao stalan ili u slučaju kada razdoblje rada na izdvojenom mjestu rada tijekom razdoblja od jednog kalendarskog mjeseca traje duže od 10 radnih dana, osim ako drukčije nije ugovoreno kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu</p> <p>-</p> <p>5. načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika</p> <p>6. načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje radnika u</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>odlučivanju, jednako kao i za ostale zaposlene kod toga poslodavca</p> <p>7. trajanju rada na izdvojenom mjestu rada odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.</p> <p>(2) Na ugovor iz stavka 1. ovoga članka na odgovarajući se način primjenjuje odredba članka 15. stavka 2. ovoga Zakona.</p> <p>(3) Na ugovor o radu iz članka 17. stavka 3. ovoga Zakona, kojim je ugovoren rad na daljinu, ne primjenjuje se odredba stavka 1. točke 3. i 4. ovoga članka, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore.</p> <p>-</p> <p>(4) 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</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu.

Obveze i prava poslodavca prema radnicima koji rade na izdvojenom mjestu rada

Članak 17.b

(1) Plaća i druga materijalna prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada, ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostoru poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima, niti njihova druga prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koja radnik ostvaruje smiju biti utvrđena u manjem opsegu od onoga koji je utvrđen za radnika koji u prostoru poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.

	<p>(2) Prilikom pobližeg određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada u skladu sa člankom 7. stavkom 2. ovoga Zakona, poslodavac je dužan prilagoditi količinu i rokove izvršenja poslova na način koji radniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor u utvrđenom opsegu.</p> <p>(3) Poslodavac je dužan radniku koji radi od kuće naknaditi troškove iz članka 17.a stavka 1. točke 4. ovoga Zakona, u iznosu utvrđenom kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.</p> <p>(4) Poslodavac ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor o kojem je radnik obavijestio poslodavca, radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika, ako je to ugovoreno između radnika i poslodavca i samo u vrijeme koje je dogovorio s radnikom.</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

(5) Poslodavac je radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada iz članka 17. stavka 2. ovoga Zakona, dužan osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika, kada je u skladu s naravi posla i veličinom rizika na izdvojenom mjestu rada u skladu s posebnim propisom, moguće.

(6) Poslodavac je radnika koji radi na izdvojenom mjestu rada iz članka 17. stavka 3. ovoga Zakona, dužan prije početka rada upoznati sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu te mu osigurati potrebne pisane upute i dostavljati ih prilikom promjena.

Obveze i prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada

Članak 17.c

	<p>(1) Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada, dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim zakonima i propisima.</p> <p>(2) Radnik koji radi u prostoru poslodavca, može radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, predložiti poslodavcu izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad od kuće, a osobito radi:</p> <p>1. zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta</p> <p>2. trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života</p> <p>3. pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu.</p> <p>(3) Radnik koji je s poslodavcem ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja iz stavka 2. ovoga članka, može poslodavcu predložiti da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu, poslove ponovno obavlja u prostoru poslodavca.</p> <p>(4) U slučaju iz stavka 2. ili 3. ovoga članka, poslodavac je dužan zahtjev radnika razmotriti te ga zbog opravdanog razloga može odbiti, pri čemu je dužan radniku dostaviti pisano obrazloženje u razumnom roku, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, a najkasnije u roku od 30 dana od zaprimanja prijedloga.</p> <p>(5) Ako poslodavac prihvati prijedlog iz stavka 3. ovoga članka, poslodavac i radnik će ugovoriti rad u prostoru poslodavca.“.</p> <p>Članak 28.</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>Naslov iznad članka 68. mijenja se i glasi: „Zaštita određenih kategorija radnika“.</p> <p>Članak 68. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata.</p> <p>(2) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje rođiljna i roditeljska prava, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik koji radi u dodatnom radu, mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.</p> <p>(3) Radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb iz članka 17.c ovoga Zakona, a koji je kod poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira da li je ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od poslodavca, za određeno vremensko razdoblje zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.</p> <p>(4) Radnik je, radi ostvarivanja svojih prava, dužan pisanim putem obavijestiti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 3. ovoga članka.</p> <p>(5) Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika iz stavka 3. ovoga članka, te mu u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegovog usvajanja s odgovnim početkom primjene.</p> <p>(6) U slučaju iz stavka 5. ovoga članka, radnik koji je s poslodavcem privremeno ugovorio izmjenu ugovora o radu ili je dogovorio promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena, može poslodavcu predložiti da i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjen ugovor o radu, ili prije isteka razdoblja u kojem je promijenjen ili prilagođen raspored radnog</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>vremena, poslove ponovno obavlja u ugovorenom radnom vremenu ili prema rasporedu kojeg je utvrdio poslodavac.</p> <p>(7) Poslodavac je, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, dužan pisanim putem odgovoriti radniku na zahtjev iz stavka 6. ovoga članka najkasnije u roku od 30 dana od zaprimanja zahtjeva.“.</p>		
	<p><u>Napomena:</u></p> <p><u>Stavak 1c)</u> preuzeto prijedlogom ZID ZOR-a (članak 31.)</p> <p><u>Stavak 1d)</u> preuzeto prijedlogom ZID ZOR-a (članak 31.)</p> <p><u>Stavak 1e)</u> preuzeto prijedlogom ZID ZOR-a (članak 30.)</p> <p><u>Stavak 1f)</u> preuzeto prijedlogom ZID ZOR-a (članak 28., članak 8.)</p> <p><u>Stavak 2. DIR</u> preuzeto prijedlogom ZID ZOR-a (članak 31). i Zakonom o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) (članak 60. i članak 61.)</p>	Djelomično preuzeto	<p>Preuzeto u: Zakon o roditeljskim potporama (NN 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17, 37/20) članak/članci Člankom 35., 36.,</p> <p>Napomena: Definicije stavka 1a) i 1b) usklađene su s člankom 35. i 36.</p>

Članak 31.

Članak 87. mijenja se i glasi:

„(1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

(2) Za vrijeme neplaćenoga dopusta, prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

(3) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

(4) Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu ovoga Zakona, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

(5) Pod istim kućanstvom, u smislu ovoga Zakona, smatra se zajednica osoba određena posebnim propisom koji uređuje socijalnu skrb.

	<p>(6) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 3. ovoga članka.</p> <p>(7) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi, poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema posebnim propisima o obveznim osiguranjima.</p> <p>Članak 30. Članak 86. mijenja se i glasi: „(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe (sklapanje braka, rođenje djeteta, teža bolest ili smrt člana uže obitelji i sl.). (2) Radnik ima pravo na dopust iz stavka 1. ovoga članka u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje, ako to nije drukčije uređeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. (3) Članom uže obitelji u smislu ovoga Zakona smatraju se supružnik, srodnici po krvi u</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>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 ili u životnom partnerstvu.</p> <p>(4) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.</p> <p>(5) Radnik po osnovi svakog darivanja krvi, ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan, koji koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan, osim ako se s poslodavcem ne dogovori drukčije ili je kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu drukčije uređeno.</p> <p>(6) Pod darivanjem krvi iz stavka 5. ovoga članka smatra se i</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu kojeg je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnom propisom, uputila osobno davatelju krvi.</p> <p>(7) O namjeri darivanja krvi, radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti poslodavca najmanje tri dana unaprijed.</p> <p>(8) Pravo iz stavka 5. ovoga članka, radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenju prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.</p> <p>(9) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.</p> <p>(10) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka, radnik koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.“.</p> <p>Članak 8.</p> <p>Iza članka 17. dodaju se članci 17.a, 17.b i 17.c s naslovima iznad njih, koji glase:</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

„Obvezni sadržaj ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada

Članak 17.a

(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na izdvojenom mjestu, osim podataka iz članka 15. stavka 1. ovoga Zakona, mora sadržavati i dodatne podatke o:

1. organizaciji rada koja omogućava dostupnost radnika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i poslodavcem, kao i trećima u poslovnom procesu

2. načinu evidentiranja radnog vremena

	<p>3. sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati, odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika, ako ih koristi te naknadi troškova u vezi s time</p> <p>4. naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je poslodavac dužan naknaditi radniku, ako je rad na izdvojenom mjestu ugovoren kao stalan ili u slučaju kada razdoblje rada na izdvojenom mjestu rada tijekom razdoblja od jednog kalendarskog mjeseca traje duže od 10 radnih dana, osim ako drukčije nije ugovoreno kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu</p> <p>-</p> <p>5. načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika</p> <p>6. načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje radnika u</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>odlučivanju, jednako kao i za ostale zaposlene kod toga poslodavca</p> <p>7. trajanju rada na izdvojenom mjestu rada odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.</p> <p>(2) Na ugovor iz stavka 1. ovoga članka na odgovarajući se način primjenjuje odredba članka 15. stavka 2. ovoga Zakona.</p> <p>(3) Na ugovor o radu iz članka 17. stavka 3. ovoga Zakona, kojim je ugovoren rad na daljinu, ne primjenjuje se odredba stavka 1. točke 3. i 4. ovoga članka, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore.</p> <p>-</p> <p>(4) 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</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu.</p> <p><i>Obveze i prava poslodavca prema radnicima koji rade na izdvojenom mjestu rada</i></p> <p>Članak 17.b</p> <p>(1) Plaća i druga materijalna prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada, ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostoru poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima, niti njihova druga prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koja radnik ostvaruje smiju biti utvrđena u manjem opsegu od onoga koji je utvrđen za radnika koji u prostoru poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>(2) Prilikom pobližeg određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada u skladu sa člankom 7. stavkom 2. ovoga Zakona, poslodavac je dužan prilagoditi količinu i rokove izvršenja poslova na način koji radniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor u utvrđenom opsegu.</p> <p>(3) Poslodavac je dužan radniku koji radi od kuće naknaditi troškove iz članka 17.a stavka 1. točke 4. ovoga Zakona, u iznosu utvrđenom kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.</p> <p>(4) Poslodavac ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor o kojem je radnik obavijestio poslodavca, radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika, ako je to ugovoreno između radnika i poslodavca i samo u vrijeme koje je dogovorio s radnikom.</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

(5) Poslodavac je radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada iz članka 17. stavka 2. ovoga Zakona, dužan osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika, kada je u skladu s naravi posla i veličinom rizika na izdvojenom mjestu rada u skladu s posebnim propisom, moguće.

(6) Poslodavac je radnika koji radi na izdvojenom mjestu rada iz članka 17. stavka 3. ovoga Zakona, dužan prije početka rada upoznati sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu te mu osigurati potrebne pisane upute i dostavljati ih prilikom promjena.

Obveze i prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada

Članak 17.c

	<p>(1) Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada, dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim zakonima i propisima.</p> <p>(2) Radnik koji radi u prostoru poslodavca, može radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, predložiti poslodavcu izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad od kuće, a osobito radi:</p> <p>1. zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta</p> <p>2. trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života</p> <p>3. pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu.</p> <p>(3) Radnik koji je s poslodavcem ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja iz stavka 2. ovoga članka, može poslodavcu predložiti da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu, poslove ponovno obavlja u prostoru poslodavca.</p> <p>(4) U slučaju iz stavka 2. ili 3. ovoga članka, poslodavac je dužan zahtjev radnika razmotriti te ga zbog opravdanog razloga može odbiti, pri čemu je dužan radniku dostaviti pisano obrazloženje u razumnom roku, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, a najkasnije u roku od 30 dana od zaprimanja prijedloga.</p> <p>(5) Ako poslodavac prihvati prijedlog iz stavka 3. ovoga članka, poslodavac i radnik će ugovoriti rad u prostoru poslodavca.“.</p> <p>Članak 28.</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>Naslov iznad članka 68. mijenja se i glasi: „Zaštita određenih kategorija radnika“.</p> <p>Članak 68. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata.</p> <p>(2) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje rođiljna i roditeljska prava, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik koji radi u dodatnom radu, mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.</p> <p>(3) Radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb iz članka 17.c ovoga Zakona, a koji je kod poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira da li je ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od poslodavca, za određeno vremensko razdoblje zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.</p> <p>(4) Radnik je, radi ostvarivanja svojih prava, dužan pisanim putem obavijestiti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 3. ovoga članka.</p> <p>(5) Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika iz stavka 3. ovoga članka, te mu u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegovog usvajanja s odgovnim početkom primjene.</p> <p>(6) U slučaju iz stavka 5. ovoga članka, radnik koji je s poslodavcem privremeno ugovorio izmjenu ugovora o radu ili je dogovorio promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena, može poslodavcu predložiti da i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjen ugovor o radu, ili prije isteka razdoblja u kojem je promijenjen ili prilagođen raspored radnog</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>vremena, poslove ponovno obavlja u ugovorenom radnom vremenu ili prema rasporedu kojeg je utvrdio poslodavac.</p> <p>(7) Poslodavac je, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, dužan pisanim putem odgovoriti radniku na zahtjev iz stavka 6. ovoga članka najkasnije u roku od 30 dana od zaprimanja zahtjeva.“.</p>		
	<p><u>Napomena:</u></p> <p><u>Stavak 1c)</u> preuzeto prijedlogom ZID ZOR-a (članak 31.)</p> <p><u>Stavak 1d)</u> preuzeto prijedlogom ZID ZOR-a (članak 31.)</p> <p><u>Stavak 1e)</u> preuzeto prijedlog ZID ZOR-a (članak 30.)</p> <p><u>Stavak 1f)</u> preuzeto prijedlogom ZID ZOR-a (članak 28., članak 8.)</p> <p><u>Stavak 2. DIR</u> preuzeto prijedlogom ZID ZOR-a (članak 31). i Zakonom o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) (članak 60. i članak 61.)</p> <p>Članak 31.</p> <p>Članak 87. mijenja se i glasi:</p>	Djelomično preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci Članak 60. i 61. uz stavak 2. Direktive

	<p>„(1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.</p> <p>(2) Za vrijeme neplaćenoga dopusta, prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.</p> <p>(3) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.</p> <p>(4) Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu ovoga Zakona, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.</p> <p>(5) Pod istim kućanstvom, u smislu ovoga Zakona, smatra se zajednica osoba određena posebnim propisom koji uređuje socijalnu skrb.</p> <p>(6) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 3. ovoga članka.</p> <p>(7) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi, poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema posebnim propisima o obveznim osiguranjima.</p> <p>Članak 30. Članak 86. mijenja se i glasi: „(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe (sklapanje braka, rođenje djeteta, teža bolest ili smrt člana uže obitelji i sl.). (2) Radnik ima pravo na dopust iz stavka 1. ovoga članka u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje, ako to nije drukčije uređeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. (3) Članom uže obitelji u smislu ovoga Zakona smatraju se supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>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 ili u životnom partnerstvu.</p> <p>(4) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.</p> <p>(5) Radnik po osnovi svakog darivanja krvi, ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan, koji koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan, osim ako se s poslodavcem ne dogovori drukčije ili je kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu drukčije uređeno.</p> <p>(6) Pod darivanjem krvi iz stavka 5. ovoga članka smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>liječenje, koje se provodi prema pozivu kojeg je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnom propisom, uputila osobno davatelju krvi.</p> <p>(7) O namjeri darivanja krvi, radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti poslodavca najmanje tri dana unaprijed.</p> <p>(8) Pravo iz stavka 5. ovoga članka, radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenju prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.</p> <p>(9) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.</p> <p>(10) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka, radnik koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.“.</p> <p>Članak 8.</p> <p>Iza članka 17. dodaju se članci 17.a, 17.b i 17.c s naslovima iznad njih, koji glase:</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p><i>„Obvezni sadržaj ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada</i></p> <p>Članak 17.a</p> <p>(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na izdvojenom mjestu, osim podataka iz članka 15. stavka 1. ovoga Zakona, mora sadržavati i dodatne podatke o:</p> <p>1. organizaciji rada koja omogućava dostupnost radnika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i poslodavcem, kao i trećima u poslovnom procesu</p> <p>2. načinu evidentiranja radnog vremena</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>3. sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati, odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika, ako ih koristi te naknadi troškova u vezi s time</p> <p>4. naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je poslodavac dužan naknaditi radniku, ako je rad na izdvojenom mjestu ugovoren kao stalan ili u slučaju kada razdoblje rada na izdvojenom mjestu rada tijekom razdoblja od jednog kalendarskog mjeseca traje duže od 10 radnih dana, osim ako drukčije nije ugovoreno kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu</p> <p>-</p> <p>5. načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika</p> <p>6. načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje radnika u</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>odlučivanju, jednako kao i za ostale zaposlene kod toga poslodavca</p> <p>7. trajanju rada na izdvojenom mjestu rada odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.</p> <p>(2) Na ugovor iz stavka 1. ovoga članka na odgovarajući se način primjenjuje odredba članka 15. stavka 2. ovoga Zakona.</p> <p>(3) Na ugovor o radu iz članka 17. stavka 3. ovoga Zakona, kojim je ugovoren rad na daljinu, ne primjenjuje se odredba stavka 1. točke 3. i 4. ovoga članka, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore.</p> <p>-</p> <p>(4) 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</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu.

Obveze i prava poslodavca prema radnicima koji rade na izdvojenom mjestu rada

Članak 17.b

(1) Plaća i druga materijalna prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada, ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostoru poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima, niti njihova druga prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koja radnik ostvaruje smiju biti utvrđena u manjem opsegu od onoga koji je utvrđen za radnika koji u prostoru poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.

	<p>(2) Prilikom pobližeg određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada u skladu sa člankom 7. stavkom 2. ovoga Zakona, poslodavac je dužan prilagoditi količinu i rokove izvršenja poslova na način koji radniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor u utvrđenom opsegu.</p> <p>(3) Poslodavac je dužan radniku koji radi od kuće naknaditi troškove iz članka 17.a stavka 1. točke 4. ovoga Zakona, u iznosu utvrđenom kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.</p> <p>(4) Poslodavac ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor o kojem je radnik obavijestio poslodavca, radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika, ako je to ugovoreno između radnika i poslodavca i samo u vrijeme koje je dogovorio s radnikom.</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

(5) Poslodavac je radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada iz članka 17. stavka 2. ovoga Zakona, dužan osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika, kada je u skladu s naravi posla i veličinom rizika na izdvojenom mjestu rada u skladu s posebnim propisom, moguće.

(6) Poslodavac je radnika koji radi na izdvojenom mjestu rada iz članka 17. stavka 3. ovoga Zakona, dužan prije početka rada upoznati sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu te mu osigurati potrebne pisane upute i dostavljati ih prilikom promjena.

Obveze i prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada

Članak 17.c

	<p>(1) Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada, dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim zakonima i propisima.</p> <p>(2) Radnik koji radi u prostoru poslodavca, može radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, predložiti poslodavcu izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad od kuće, a osobito radi:</p> <p>1. zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta</p> <p>2. trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života</p> <p>3. pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu.</p> <p>(3) Radnik koji je s poslodavcem ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja iz stavka 2. ovoga članka, može poslodavcu predložiti da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu, poslove ponovno obavlja u prostoru poslodavca.</p> <p>(4) U slučaju iz stavka 2. ili 3. ovoga članka, poslodavac je dužan zahtjev radnika razmotriti te ga zbog opravdanog razloga može odbiti, pri čemu je dužan radniku dostaviti pisano obrazloženje u razumnom roku, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, a najkasnije u roku od 30 dana od zaprimanja prijedloga.</p> <p>(5) Ako poslodavac prihvati prijedlog iz stavka 3. ovoga članka, poslodavac i radnik će ugovoriti rad u prostoru poslodavca.“.</p> <p>Članak 28.</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>Naslov iznad članka 68. mijenja se i glasi: „Zaštita određenih kategorija radnika“.</p> <p>Članak 68. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata.</p> <p>(2) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje rođiljna i roditeljska prava, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik koji radi u dodatnom radu, mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.</p> <p>(3) Radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb iz članka 17.c ovoga Zakona, a koji je kod poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira da li je ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od poslodavca, za određeno vremensko razdoblje zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.</p> <p>(4) Radnik je, radi ostvarivanja svojih prava, dužan pisanim putem obavijestiti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 3. ovoga članka.</p> <p>(5) Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika iz stavka 3. ovoga članka, te mu u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegovog usvajanja s odgovdnim početkom primjene.</p> <p>(6) U slučaju iz stavka 5. ovoga članka, radnik koji je s poslodavcem privremeno ugovorio izmjenu ugovora o radu ili je dogovorio promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena, može poslodavcu predložiti da i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjen ugovor o radu, ili prije isteka razdoblja u kojem je promijenjen ili prilagođen raspored radnog</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>vremena, poslove ponovno obavlja u ugovorenom radnom vremenu ili prema rasporedu kojeg je utvrdio poslodavac.</p> <p>(7) Poslodavac je, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, dužan pisanim putem odgovoriti radniku na zahtjev iz stavka 6. ovoga članka najkasnije u roku od 30 dana od zaprimanja zahtjeva.“.</p>		
<p>Članak 4.</p> <p>Očinski dopust</p> <p>1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da očevi ili, ako je i u mjeri u kojoj je to priznato nacionalnim pravom, ekvivalentni drugi roditelji imaju pravo na očinski dopust u trajanju od deset radnih dana koji se koristi povodom rođenja radnikova djeteta. Države članice mogu odlučiti o tome može li se očinski dopust djelomično iskoristiti i prije ili samo nakon rođenja djeteta, kao i o tome može li se takav dopust iskoristiti u fleksibilnim oblicima.</p> <p>2. Pravo na očinski dopust ne može se uvjetovati trajanjem radnog odnosa ili</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim i roditeljskim potporama (NN 85/2022) članak/članci Članak 2., Članak 5., Članak 8., Članak 11.
		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama (NN 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17, 37/20) članak/članci Članak 5.

<p>trajanjem radnog odnosa s istim poslodavcem.</p> <p>3. Pravo na očinski dopust odobrava se neovisno o bračnom ili obiteljskom statusu radnika, kako je definiran nacionalnim pravom.</p>			
<p>Članak 5.</p> <p>Roditeljski dopust</p> <p>1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da svaki radnik ima pojedinačno pravo na roditeljski dopust u trajanju od četiri mjeseca koji se treba iskoristiti prije nego što dijete navrší određenu dob, do osme godine života, što utvrđuje svaka država članica ili se utvrđuje kolektivnim ugovorom. Ta se dob određuje kako bi se osiguralo da svaki roditelj djelotvorno i ravnopravno može ostvariti svoje pravo na roditeljski dopust.</p> <p>2. Države članice osiguravaju da dva mjeseca roditeljskog dopusta nisu prenosiva.</p>		Nije preuzeto	<p>Preuzeto u: Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim i roditeljskim potporama (NN 85/2022) članak/članci Članak 9., 10., 12.,17.,</p> <p>Napomena:</p> <p>Stavak 1. DIR preuzet člankom 9.</p> <p>Stavak 2. DIR preuzet člankom 10.</p> <p>Stavak 3. DIR preuzet člankom 17.</p> <p>Stavak 4. DIR preuzet člankom 12.</p> <p>Stavak 5. DIR preuzet člankom 17.</p> <p>Stavak 6. DIR preuzet člankom 9. i 10.</p> <p>Stavak 8. DIR preuzet člankom 17.</p>
		Nije preuzeto	<p>Preuzeto u: Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama (NN 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17, 37/20) članak/članci Članak 15. 16., 23., 35., 36., 49.,</p>

<p>3. Države članice određuju razuman rok u kojem radnici trebaju obavijestiti poslodavce ako ostvaruju svoje pravo na roditeljski dopust. Države članice pritom uzimaju u obzir i potrebe poslodavaca i potrebe radnika.</p> <p>Države članice osiguravaju da se u zahtjevu radnika za roditeljski dopust navede predviđeni početak i kraj trajanja dopusta.</p> <p>4. Države članice mogu uvjetovati pravo na roditeljski dopust trajanjem radnog odnosa ili trajanjem radnog odnosa s istim poslodavcem, koje ne smije biti dulje od jedne godine. U slučaju uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, u smislu Direktive Vijeća 1999/70/EZ (14), s istim poslodavcem, zbroj tih ugovora uzima se u obzir za potrebe izračuna trajanja referentnog razdoblja.</p> <p>5. Države članice mogu utvrditi okolnosti u kojima poslodavac nakon savjetovanja u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom može odgoditi odobravanje roditeljskog dopusta na određeno razumno razdoblje na temelju toga što bi se korištenjem roditeljskog dopusta u traženom vremenu ozbiljno narušilo poslovanje poslodavca. Poslodavci takvo</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 33.
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------	-----------------------------------------------------------------------------

<p>odgađanje roditeljskog dopusta moraju obrazložiti u pisanom obliku.</p> <p>6. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da radnici imaju pravo podnijeti zahtjev za korištenje roditeljskog dopusta u fleksibilnim oblicima. Države članice mogu odrediti načine njihove primjene. Poslodavac razmatra i odgovara na takve zahtjeve uzimajući u obzir svoje potrebe i potrebe radnika. Poslodavac mora obrazložiti svako odbijanje takvog zahtjeva u pisanom obliku u razumnom roku nakon podnošenja zahtjeva.</p> <p>7. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da, pri razmatranju zahtjeva za roditeljski dopust u obliku rada na puno radno vrijeme, poslodavci prije eventualne odgode u skladu sa stavkom 5. ponude, u mjeri u kojoj je to moguće, fleksibilne oblike korištenja roditeljskog dopusta u skladu sa stavkom 6.</p> <p>8. Države članice ocjenjuju potrebu da se uvjeti pristupa roditeljskom dopustu i detaljne mogućnosti njegove primjene prilagode potrebama roditelja koji su posvojili dijete, roditelja s invaliditetom i roditelja koji imaju djecu s teškoćama u razvoju ili djecu s dugotrajnom bolešću.</p>			
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

<p>Članak 6.</p> <p>Dopust za pružatelje skrbi</p> <p>1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da svaki radnik ima pravo na dopust za pružatelje skrbi u trajanju od pet radnih dana godišnje. Države članice mogu utvrditi dodatne pojedinosti o opsegu i uvjetima dopusta za pružatelje skrbi u skladu s nacionalnim pravom ili praksom. Korištenje tog prava može se uvjetovati odgovarajućim obrazloženjem u skladu s nacionalnim pravom ili praksom.</p> <p>2. Države članice mogu odrediti dopust za pružatelje skrbi na temelju referentnog razdoblja koje nije razdoblje od jedne godine po osobi kojoj je potrebna skrb ili potpora ili po slučaju.</p>	<p>Članak 31.</p> <p>Članak 87. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.</p> <p>(2) Za vrijeme neplaćenoga dopusta, prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.</p> <p>(3) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.</p> <p>(4) Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu ovoga Zakona, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

	<p>obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.</p> <p>(5) Pod istim kućanstvom, u smislu ovoga Zakona, smatra se zajednica osoba određena posebnim propisom koji uređuje socijalnu skrb.</p> <p>(6) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 3. ovoga članka.</p> <p>(7) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi, poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema posebnim propisima o obveznim osiguranjima.</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

<p>Članak 7.</p> <p>Odsutnost s posla na temelju više sile</p> <p>Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da svaki radnik ima pravo na odsutnost s posla na temelju više sile zbog hitnih obiteljskih razloga u slučaju bolesti ili nesreće zbog kojih je prijeko potrebna trenutačna nazočnost radnika. Države članice mogu ograničiti pravo svakog radnika na odsutnost s posla na temelju više sile na određeno vrijeme i svake godine ili po slučaju ili po oba elementa.</p>	<p>Članak 32.</p> <p>Iza članka 87. dodaje se članak 87.a s naslovom iznad njega, koji glasi:</p> <p>„Odsutnost s posla</p> <p>Članak 87.a</p> <p>(1) Radnik ima, tijekom jednog radnog dana pravo na odsutnost s posla, jednom u kalendarskoj godini, kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga nastalog bolešću ili nesrećom, prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.</p> <p>(2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------	--

	<p>odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.</p> <p>(3) Duže trajanje odsutnosti iz stavka 1. ovoga članka, kao i naknada plaće za to vrijeme, može se utvrditi kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.“.</p>		
<p>Članak 8.</p> <p>Plaća ili naknada plaće</p> <p>1. U skladu s nacionalnim okolnostima, kao što su nacionalno pravo, kolektivni ugovori ili praksa i uzimajući u obzir ovlasti prenesene na socijalne partnere, države članice osiguravaju da radnici koji ostvaruju svoje pravo na dopust predviđeno člankom 4. stavkom 1. ili člankom 5. stavkom 2. primaju plaću ili naknadu plaće u skladu sa stavcima 2. i 3. ovog članka.</p> <p>2. U pogledu očinskog dopusta iz članka 4. stavka 1., tom se plaćom ili naknadom plaće jamči dohodak koji je barem jednak onomu što bi dotični radnik primao u slučaju prekida aktivnosti radnika zbog razloga povezanih sa zdravstvenim</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim potporama (NN 85/2022) članak/članci Članak 12. Napomena: Stavak 1., stavak 2. i stavak 3. preuzeti člankom 12.
		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o roditeljskim potporama (NN 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17, 37/20) članak/članci Članak 37. uz stavak 3. DIR

<p>stanjem radnika, podložno eventualnoj gornjoj granici utvrđenoj nacionalnim pravom. Države članice mogu uvjetovati pravo na plaću ili naknadu plaće prethodnim trajanjem radnog odnosa, koje ne smije biti dulje od šest mjeseci neposredno prije dana očekivanog poroda djeteta.</p> <p>3. U pogledu roditeljskog dopusta iz članka 5. stavkom 2., tu plaću ili naknadu plaće utvrđuju države članice ili socijalni partneri, a određuje se tako da se olakša korištenje roditeljskog dopusta za oba roditelja.</p>			
<p>Članak 9.</p> <p>Fleksibilni radni uvjeti</p> <p>1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da radnici s djecom do određene dobi, a u svakom slučaju do navršene osme godine života, i pružatelji skrbi imaju pravo zatražiti fleksibilne radne uvjete radi pružanja skrbi. Trajanje takvih fleksibilnih radnih uvjeta može podlijegati razumnim ograničenjima.</p> <p>2. Poslodavci razmatraju i odgovaraju na zahtjeve za fleksibilne radne uvjete iz stavka 1. u razumnom roku, uzimajući u</p>	<p>Članak 28.</p> <p>Naslov iznad članka 68. mijenja se i glasi: „Zaštita određenih kategorija radnika“.</p> <p>Članak 68. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

<p>obzir svoje potrebe i potrebe radnika. Poslodavci moraju obrazložiti svako odbijanje takvog zahtjeva ili svako odgađanje korištenja takvih uvjeta.</p> <p>3. Ako je trajanje fleksibilnih radnih uvjeta iz stavka 1. ograničeno, radnik se po isteku dogovorenog razdoblja ima pravo vratiti na prvobitni raspored radnog vremena. Radnik ima pravo zatražiti povratak na prvobitni raspored radnog vremena i prije isteka dogovorenog razdoblja ako je to opravdano promjenom okolnosti. Poslodavac razmatra i odgovara na zahtjev za prijevremeni povratak na prvobitni raspored radnog vremena, uzimajući u obzir svoje potrebe i potrebe radnika.</p> <p>4. Države članice mogu uvjetovati pravo na traženje fleksibilnih radnih uvjeta trajanjem radnog odnosa ili trajanjem radnog odnosa s istim poslodavcem, koje ne smije biti dulje od šest mjeseci. U slučaju uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, u smislu Direktive 1999/70/EZ, s istim poslodavcem, zbroj tih ugovora uzima se u obzir za potrebe izračuna trajanja referentnog razdoblja.</p>	<p>(2) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljska prava, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik koji radi u dodatnom radu, mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.</p> <p>(3) Radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb iz članka 17.c ovoga Zakona, a koji je kod poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira da li je ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od poslodavca, za određeno vremensko razdoblje zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.</p>		
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>(4) Radnik je, radi ostvarivanja svojih prava, dužan pisanim putem obavijestiti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 3. ovoga članka.</p> <p>(5) Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika iz stavka 3. ovoga članka, te mu u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegovog usvajanja s odgovdnim početkom primjene.</p> <p>(6) U slučaju iz stavka 5. ovoga članka, radnik koji je s poslodavcem privremeno ugovorio izmjenu ugovora o radu ili je dogovorio promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena, može poslodavcu predložiti da i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjen ugovor o radu, ili prije isteka razdoblja u kojem je promijenjen ili prilagođen raspored radnog vremena, poslove ponovno obavlja u ugovorenom radnom vremenu ili</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>prema rasporedu kojeg je utvrdio poslodavac.</p> <p>(7) Poslodavac je, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, dužan pisanim putem odgovoriti radniku na zahtjev iz stavka 6. ovoga članka najkasnije u roku od 30 dana od zaprimanja zahtjeva.“.</p>		
<p>Članak 10.</p> <p>Prava iz ugovora o radu</p> <p>1. Prava koja su radnici stekli ili su u postupku stjecanja na dan početka dopusta predviđenog u člancima 4., 5. i 6. ili odsutnosti s posla predviđene u članku 7. zadržavaju se do kraja takvog dopusta ili odsutnosti s posla. Na kraju takvog dopusta ili odsutnosti s posla primjenjuju se ta prava, uključujući sve promjene koje proizlaze iz nacionalnog prava, kolektivnih ugovora ili prakse.</p> <p>2. Države članice osiguravaju da po isteku dopusta predviđenog u člancima 4., 5. i 6. radnici imaju pravo povratka na svoj posao ili na istovjetno radno mjesto pod uvjetima koji za njih nisu manje povoljni te da imaju koristi od svih poboljšanja uvjeta rada na koja bi imali pravo da nisu koristili dopust.</p>	<p>Napomena: (Stavak 2. DIR) preuzeto člankom 16. ZID ZOR-a</p> <p>(Stavak 3. Dir)_preuzeto člankom 13., 31., 32. ZID ZOR</p> <p>Članak 16.</p> <p>U članku 36. stavak 1. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Nakon isteka roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s</p>	Djelomično preuzeto	<p>Preuzeto u: Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim potporama (NN 85/2022) članak/članci Članak 14.</p> <p>Napomena: Uz stavke 1. i 3. DIR</p>

<p>3. Države članice određuju status ugovora o radu ili radnog odnosa tijekom razdoblja dopusta predviđenog u člancima 4., 5. i 6. ili odsutnosti s posla predviđene u članku 7., među ostalim u pogledu pravâ na socijalnu sigurnost, uključujući doprinose za mirovinsko osiguranje, osiguravajući pritom da se radni odnos zadrži tijekom tog razdoblja.</p>	<p>težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.“.</p> <p>Iza stavka 1. dodaje se novi stavak 2. koji glasi:</p> <p>„(2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka, o namjeri povratka na rad mora poslodavca obavijestiti najmanje 30 dana ranije.“.</p> <p>Dosadašnji stavci 2. i 3. postaju stavci 3. i 4.</p> <p>Članak 13.</p> <p>Članak 32. mijenja se i glasi:</p> <p>„Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja</p>		
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.“.

Članak 31.

Članak 87. mijenja se i glasi:

„(1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

(2) Za vrijeme neplaćenoga dopusta, prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

	<p>(3) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.</p> <p>(4) Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu ovoga Zakona, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.</p> <p>(5) Pod istim kućanstvom, u smislu ovoga Zakona, smatra se zajednica osoba određena posebnim propisom koji uređuje socijalnu skrb.</p> <p>(6) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 3. ovoga članka.</p> <p>(7) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi, poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>posebnim propisima o obveznim osiguranjima.</p> <p>Članak 32.</p> <p>Iza članka 87. dodaje se članak 87.a s naslovom iznad njega, koji glasi:</p> <p>„Odsutnost s posla</p> <p>Članak 87.a</p> <p>(1) Radnik ima, tijekom jednog radnog dana pravo na odsutnost s posla, jednom u kalendarskoj godini, kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga nastalog bolešću ili nesrećom, prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>(2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.</p> <p>(3) Duže trajanje odsutnosti iz stavka 1. ovoga članka, kao i naknada plaće za to vrijeme, može se utvrditi kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.“.</p>		
	<p>Napomena: (Stavak 2. DIR) preuzeto člankom 16. ZID ZOR-a</p> <p>(Stavak 3. Dir)_preuzeto člankom 13., 31., 32. ZID ZOR</p> <p>Članak 16.</p> <p>U članku 36. stavak 1. mijenja se i glasi:</p>	Djelomično preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 36.

„(1) Nakon isteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.“.

Iza stavka 1. dodaje se novi stavak 2. koji glasi:

„(2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka, o namjeri povratka na rad mora poslodavca obavijestiti najmanje 30 dana ranije.“.

Dosadašnji stavci 2. i 3. postaju stavci 3. i 4.

Članak 13.

Članak 32. mijenja se i glasi:

„Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.“.

Članak 31.

Članak 87. mijenja se i glasi:

„(1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

	<p>(2) Za vrijeme neplaćenoga dopusta, prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.</p> <p>(3) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.</p> <p>(4) Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu ovoga Zakona, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.</p> <p>(5) Pod istim kućanstvom, u smislu ovoga Zakona, smatra se zajednica osoba određena posebnim propisom koji uređuje socijalnu skrb.</p> <p>(6) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 3. ovoga članka.</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

(7) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi, poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema posebnim propisima o obveznim osiguranjima.

Članak 32.

Iza članka 87. dodaje se članak 87.a s naslovom iznad njega, koji glasi:

„Odsutnost s posla

Članak 87.a

(1) Radnik ima, tijekom jednog radnog dana pravo na odsutnost s posla, jednom u kalendarskoj godini, kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga nastalog bolešću ili nesrećom,

	<p>prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.</p> <p>(2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.</p> <p>(3) Duže trajanje odsutnosti iz stavka 1. ovoga članka, kao i naknada plaće za to vrijeme, može se utvrditi kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.“.</p>		
<p>Članak 11.</p> <p>Diskriminacija</p> <p>Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi zabranile nepovoljnije postupanje prema radnicima na temelju toga što su zatražili ili koristili dopust predviđen u člancima 4., 5. i 6. ili odsutnost s posla predviđenu u članku 7. ili što su ostvarivali prava predviđena u članku 9.</p>	<p>Članak 48.</p> <p>U članku 133. iza stavka 6. dodaje se stavak 7. koji glasi:</p> <p>„(7) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 7. stavak 4.</p>

	propisanih ovim Zakonom, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.“.		
	<p>Članak 48.</p> <p>U članku 133. iza stavka 6. dodaje se stavak 7. koji glasi:</p> <p>„(7) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih ovim Zakonom, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.“.</p>	Djelomično preuzeto	Preuzeto u: Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12) članak/članci članak 8.

<p>Članak 12.</p> <p>Zaštita od otkaza i teret dokazivanja</p> <p>1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi zabranile otkaz i sve pripreme za otkaz radnicima na temelju toga što su zatražili ili koristili dopust predviđen u člancima 4., 5. i 6. ili što su ostvarivali pravo na traženje fleksibilnih radnih uvjeta iz članka 9.</p> <p>2. Radnici koji smatraju da su dobili otkaz na temelju toga što su zatražili ili koristili dopust predviđen u člancima 4., 5. i 6. ili što su ostvarivali pravo na traženje fleksibilnih radnih uvjeta iz članka 9. mogu zatražiti od poslodavca da dâ obrazloženje za njihov otkaz. U vezi s otkazom radniku koji je zatražio ili koristio dopust predviđen u članku 4., 5. ili 6., poslodavac mora dati pisano obrazloženje otkaza.</p> <p>3. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da, ako radnici koji smatraju da su otpušteni na temelju toga što su zatražili ili koristili dopust predviđen u člancima 4., 5. i 6., pred sudom ili drugim nadležnim tijelom iznesu činjenice iz kojih se može pretpostaviti da su otpušteni zbog tih</p>	<p>Napomena:Stavak 1. Dir uz članak 14. ZID ZOR</p> <p>Stavak 2. i 3. Dir uz članak 50. Zid ZOR</p> <p>Članak 14.</p> <p>U članku 34. stavak 1. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci Članak 134.</p> <p>Članak 34.</p> <p>Napomena:</p> <p>Stavak 2. Dir-preuzeto člankom 133.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>razloga, poslodavac mora dokazati da je otkaz dan zbog drugih razloga.</p> <p>4. Stavkom 3. ne sprečava se da države članice uvedu pravila dokazivanja koja su povoljnija za radnike.</p> <p>5. Od država članica ne zahtijeva se da primjenjuju stavak 3. u postupcima u kojima sud ili nadležno tijelo treba utvrditi činjenice predmeta.</p> <p>6. Stavak 3. ne primjenjuje se na kaznene postupke osim ako su države članice predvidjele drukčije.</p>	<p>osobi koja se koristi nekim od tih prava.“.</p> <p>Članak 50.</p> <p>U članku 135. iza stavka 4. dodaje se stavak 5. koji glasi:</p> <p>„(5) U slučaju spora o otkazu ugovora o radu radnika koji je podnio zahtjev za ostvarivanje roditeljskih i roditeljskih prava u skladu s posebnim propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama ili prava vezana za pružanje osobne skrbi temeljem ovoga Zakona, ako radnik učini vjerojatnim da je ugovor o radu otkazan iz tih razloga, teret dokazivanja prelazi na poslodavca, koji mora dokazati da ugovor o radu nije otkazan iz toga razloga.“.</p>		
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

<p>Članak 13.</p> <p>Sankcije</p> <p>Države članice utvrđuju pravila o sankcijama koje se primjenjuju na kršenja nacionalnih odredaba donesenih na temelju ove Direktive ili relevantnih već važećih odredaba koje se odnose na prava obuhvaćena područjem primjene ove Direktive te poduzimaju sve potrebne mjere radi osiguranja njihove provedbe. Predviđene sankcije moraju biti učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće.</p>	<p>Članak 56.</p> <p>Članak 226. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) U provedbi inspekcijskog nadzora u području rada, inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku poslodavcu narediti da u ostavljenom roku:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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.) 	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim potporama (NN 85/2022) članak/članci Članak 21., Članak 22.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>4. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o mogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme (članak 13. stavak 6., 7. i 8.)</p> <p>5. radnika pisano obavijesti o nazivu tijela kojem se vrše uplate dobrovoljnog mirovinskog osiguranja, ako sudjeluje u plaćanju (članak 14. stavak 6.)</p> <p>6. pri nadležnom upravnom tijelu registrira ugovor o radu pomorca i radnika na pomorskim ribarskim plovilima (članak 14. stavak 7.)</p> <p>7. 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.)</p> <p>8. 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</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 16. stavak 7.)</p> <p>9. radniku s kojim je dogovorio rad od kuće bez izmjene ugovora o radu, za rad duži od 30 dana ponudi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada (članak 17. stavak 7.)</p> <p>10. 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.a stavak 1.)</p> <p>11. radnika upozna sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu te mu osigura potrebne pisane upute odnosno dostavi ih radniku prilikom promjene (članak 17.b stavak 6.)</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

12. radniku dostavi pisano obrazloženje o nemogućnosti izmjene ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad od kuće, odnosno o nemogućnosti ponovnog obavljanja poslova u prostoru poslodavca i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjen ugovor (članak 17.c stavak 4.)

13. 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 radniku uruči primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje prije upućivanja na rad u inozemstvo, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati (članak 18. stavak 2. i 7.)

	<p>14. radniku u slučaju upućivanja u inozemstvo, u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, na rok kraći od četiri uzastopna tjedna, prije početka upućivanja dostavi pisanu informaciju koja sadrži propisane podatke (članak 18. stavak 4.)</p> <p>15. radniku s kojim je sklopio ugovor o dodatnom radu koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 18.b stavak 1.)</p> <p>16. maloljetnika uputi na pregled ovlaštenom liječniku, ako su maloljetnik, njegov roditelj, odnosno skrbnik, radničko vijeće ili sindikat posumnjali da poslovi koje obavlja, ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj i podnijeli zahtjev poslodavcu da ovlašteni liječnik pregleda maloljetnika te da u nalazu i mišljenju ocijeni</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>ugrožavaju li poslovi koje maloljetnik obavlja njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (ćlanak 22. stavak 1.)</p> <p>17. maloljetniku ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova kada je to dužan učiniti na temelju nalaza i mišljenja ovlaštenoga lijećnika (ćlanak 22. stavak 3.)</p> <p>18. donese i objavi pravilnik o radu, ili da pravilnikom uredi pitanja koja pravilnikom moraju biti uređena (ćlanak 26. stavak 1.)</p> <p>19. u propisanom sadržaju, načinu i roku, ministarstvu dostavi statistićke podatke o obavljanju poslova ustupanja radnika (ćlanak 44. stavak 7.)</p> <p>20. korisnik i agencija koji su sklopili ugovor o ustupanju radnika, koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, izmijene ugovor koji će sadržavati nedostajuće sastojke (ćlanak 45. stavak 2.)</p> <p>21. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, koji ne sadrži</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>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. stavak 3. i 5.)</p> <p>22. uputnicu ustupljenog radnika koja ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom, dopuni nedostajućim podacima (članak 49. stavak 1.)</p> <p>23. radničko vijeće obavijesti o broju i razlozima uzimanja na rad ustupljenih radnika, ili da ustupljene radnike obavijesti o slobodnim radnim mjestima za koje ispunjavaju uvjete (članak 50. stavak 3.)</p> <p>24. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme (članak 63. stavak 6., 7. i 8.)</p> <p>25. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o mogućnosti izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>radnog vremena (članak 68. stavak 5. i 7.)</p> <p>26. utvrdi raspored korištenja godišnjeg odmora u skladu s ovim Zakonom ili radnika obavijesti o trajanju i razdoblju korištenja godišnjeg odmora (članak 85.)</p> <p>27. radi ostvarivanja prava na jednakost plaća žena i muškaraca, dostavi radniku podatke o kriterijima temeljem kojih je radnik koji obavlja poslove iste ili slične naravi ostvario plaću, ako takav radnik kod njega postoji (članak 91. stavak 6.)</p> <p>28. dostavi radniku obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine, ili obračun s propisanim sadržajem (članak 93. stavak 1. i 4.)</p> <p>29. dostavi radniku, kojem na dan dospelosti nije isplatio plaću, naknadu plaće ili otpremninu, ili ih nije isplatio u cijelosti, dva obračuna od kojih je jedan obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine, a drugi obračun u kojem će biti iskazan iznos plaće ili</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>dijela plaće, naknade plaće ili otpremnine koji je bio dužan isplatiti, sa sadržajem u skladu s pravilnikom iz članka 93. stavka 4. ovoga Zakona (članak 93. stavak 2. i 4.)</p> <p>30. radniku, na njegov zahtjev, izda potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa (članak 130. stavak 1.)</p> <p>31. radniku nakon prestanka radnog odnosa vrati sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, ili mu izda potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa (stavak 130. stavak 2.)</p> <p>32. imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika te o imenovanju obavijesti radnike (članak 134. stavak 2. i 4.)</p> <p>33. pisano i potpuno obavijesti radničko vijeće ili sve radnike koji su prijenosom obuhvaćeni o prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti na</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>novog poslodavca (članak 137. stavak 6. i 7.)</p> <p>34. radnika pisanim putem obavijesti o sklapanju kolektivnog ugovora odnosno njegovoj izmjeni ili prestanku (članak 201. stavak 4.)</p> <p>35. kolektivni ugovor objavi na propisani način (članak 202. stavak 1. i 2.)</p> <p>36. radniku omogućiti da se upozna s načinom na koji će dodjeljivati poslove odnosno radne zadatke, nadzirati radnika i ocjenjivati njegov rad, te sa svim pravima iz radnog odnosa, a osobito informacijama vezanim za pristup poslovima i radnim zadacima, za radno vrijeme i uvjete rada, za sigurnost i zdravlje na radu, za mogućnost napredovanja i osposobljavanja te za donošenje odluka vezanih za obračun i isplatu plaće te naknada (članak 221.g stavak 2. i 3.)</p> <p>37. radniku na njegov zahtjev učini dostupnima zatražene podatke (članak 221.g stavak 5.)</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>38. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu putem digitalne radne platforme koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 221.l stavak 1.)</p> <p>39. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu putem digitalne radne platforme kojim ugovara rad po pozivu poslodavca, ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 221.l stavak 2.)</p> <p>40. kao digitalna radna platforma ili agregator dostavi potrebne podatke ministarstvu (članak 221.p stavak 7.).</p> <p>(2) U provedbi inspekcijskog nadzora u području rada, inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku zabraniti:</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>1. dodatni rad radnika koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu ili na poslovima u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ovoga Zakona ili radnika kojem se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem, ako takve poslove obavlja kod matičnog poslodavca (članak 18.a stavak 2.)</p> <p>2. rad osobe mlađe od 15 godina ili osobe s 15 i starije od 15, a mlađe od 18 godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje (članak 19.)</p> <p>3. rad i sudjelovanje djeteta i maloljetnika u aktivnostima protivno posebnoj zaštiti (članak 19.a, stavak 3., 5. i 8.)</p> <p>4. kontakt s djetetom ili maloljetnikom osobi koja je pravomoćno osuđena ili protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta (članak 19.b stavak 3.)</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>5. rad maloljetnika na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 21. stavak 1.)</p> <p>6. 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. i 4.)</p> <p>7. obavljanje poslova maloljetnika ako iz nalaza i mišljenja ovlaštenog liječnika proizlazi da poslovi koje maloljetnik obavlja ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 22. stavak 1.)</p> <p>8. 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.)</p> <p>9. prekovremeni rad maloljetnika (članak 65. stavak 5.)</p> <p>10. prekovremeni rad trudnice, roditelja s djetetom do osam</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>godina života, radnika koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljska prava te radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, osim u slučaju više sile, ako nisu dostavili poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (članak 65. stavak 6.)</p> <p>11. prekovremeni rad radnika koji radi u dodatnom radu, ako poslodavcu nije dostavio pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 7. i 8.)</p> <p>12. rad maloljetnika koji traje duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata (članak 68. stavak 1.)</p> <p>13. rad u nejednakom rasporedu radnog vremena trudnice, roditelja s djetetom do osam godina života, radnika koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljska prava, radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnika koji radi u dodatnom radu, ako nisu dostavili poslodavcu</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (članak 68. stavak 2.)</p> <p>14. obavljanje posla i aktivnosti djeteta i maloljetnika protivno propisanim ograničenjima (članak 68.a)</p> <p>15. rad noćnog radnika koji obavlja noćni rad, ako tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu, radi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih 24 sata (članak 69. stavak 6.)</p> <p>16. noćnom radniku, koji je temeljem procjene opasnosti u radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, noćni rad duži od osam sati u razdoblju od 24 sata (članak 69. stavak 7.)</p> <p>17. noćni rad maloljetnika ako je protivan odredbama ovoga Zakona, ili nije osigurano da se takav rad obavlja pod nadzorom punoljetne osobe (članak 70.)</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>18. 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.).</p> <p>(3) Žalba izjavljena protiv rješenja iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne odgađa njegovo izvršenje.“.</p> <p>Članak 58.</p> <p>Članak 228. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Novčanom kaznom od 4.110,00 do 7.960,00 eura kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:</p> <p>1. ako s istim radnikom sklopi ugovor o radu na određeno vrijeme za koji ne postoji objektivan razlog odnosno ako u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu ne navede objektivan razlog ili je ugovor o radu sklopljen u trajanju dužem od</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>tri godine (članak 12. stavak 1., 2. i 3.)</p> <p>2. ako s istim radnikom sklopi više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, čije je ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor o radu, neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije ili je zbog nekog drugog objektivnog razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom (članak 12. stavak 4. i 6.)</p> <p>3. 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.)</p> <p>4. ako prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>(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.)</p> <p>5. 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. stavak 1. i 6.)</p> <p>6. 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.)</p> <p>7. ako radnika nakon isteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, ne vrati na poslove na kojima je radio prije korištenja tih prava, ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 36. stavak 1. i 3.)</p> <p>8. 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.)</p> <p>9. 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</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>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.)</p> <p>10. ako korisniku ustupi istog radnika za obavljanje istih poslova u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine, osim u propisanim slučajevima (članak 48. stavak 1.)</p> <p>11. 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.)</p> <p>12. ako s osobom koja se stručno osposobljava za rad ne sklopi ugovor u pisanom obliku (članak 59. stavak 5.)</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>13. ako radniku ne omogući korištenje stanke na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 73.)</p> <p>14. ako radniku ne omogući korištenje dnevnog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 74.)</p> <p>15. ako radniku ne omogući korištenje tjednog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 75.)</p> <p>16. ako radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, osim u slučaju prestanka ugovora o radu (članak 18.a stavak 7., članak 77., 78., 83., 84. i članak 85. stavak 2. i 4.)</p> <p>17. ako radniku ne omogući korištenje plaćenog dopusta na</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 86.)</p> <p>18. ako radniku ne omogući korištenje neplaćenog dopusta za pružanje osobne skrbi na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 87.)</p> <p>19. 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.)</p> <p>20. ako prije isteka roka od šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu na istim poslovima zaposli drugog radnika, a nije ponudio sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga (članak 115. stavak 5. i 6.)</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>21. ako s podacima utvrđenim u postupku zaštite dostojanstva radnika ne postupa kao s tajnima (članak 134. stavak 10.)</p> <p>22. ako onemogući radnike u izboru radničkog vijeća (članak 141.)</p> <p>23. ako ne dostavi podatak o utemeljenju radničkog vijeća, ili ga ne dostavi u propisanom roku i na propisani način (članak 146. stavak 3.)</p> <p>24. ako ne obavijesti radničko vijeće o pitanjima o kojima ga je dužan obavijestiti na način propisan ovim Zakonom (članak 149.)</p> <p>25. ako se s radničkim vijećem ne savjetuje o pitanjima o kojima je dužan savjetovati se na način propisan ovim Zakonom (članak 150.)</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>26. ako bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća donese odluku koju može donijeti samo uz suglasnost radničkog vijeća (članak 151. stavak 1.)</p> <p>27. ako ne osigura uvjete za rad radničkog vijeća (članak 156.)</p> <p>28. ako ne omogući imenovanom, odnosno izabranom predstavniku radnika članstvo u organu poslodavca, odnosno drugom odgovarajućem tijelu trgovačkog društva, zadruge ili javne ustanove (članak 164.)</p> <p>29. ako pokuša ostvariti ili ostvari zabranjeni nadzor nad utemeljenjem i djelovanjem sindikata ili udruge sindikata više razine (članak 183. stavak 1.)</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>30. ako ne obračuna, ne ustegne ili ne uplati sindikalnu članarinu (članak 189.)</p> <p>31. ako, u slučaju kada je to dužan učiniti, ne dostavi svaki kolektivni ugovor ili svaku promjenu kolektivnog ugovora ministarstvu ili ga ne dostavi u propisanom roku (članak 201. stavak 1.)</p> <p>32. ako odbije sudjelovati u postupku mirenja predviđenim ovim Zakonom (članak 206. stavak 1.)</p> <p>33. 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.)</p> <p>34. ako na zahtjev predstavnika radnika i inspekcije u području rada, tijekom provođenja nadzora</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>ne omogući dostupnost zatraženih podataka (članak 221.g stavak 6.)</p> <p>35. ako pri obradi osobnih podataka radnika koji rade putem digitalne radne platforme, obrađuje podatke koje ne smije obrađivati ili prikuplja podatke koje ne smije prikupljati (članak 221.j)</p> <p>36. ako radi neometane profesionalne komunikacije, osobama koje kod njega obavljaju poslove ne osigura mogućnost uspostave kontakata (članak 221.k)</p> <p>37. ako s radnikom sklopi ugovor o radu putem digitalne radne platforme kojim se ugovora rad po pozivu poslodavca bez podatka o najmanjem broju zajamčenih plaćenih radnih sati tjedno ili s brojem zajamčenih plaćenih radnih sati tjedno manjim od propisanog (članak 221.l stavak 2. i 4.)</p> <p>38. ako digitalna radna platforma ili agregator ne izvrši provjeru na propisani način i u propisanim rokovima, ili ako fizičkoj osobi za koju je utvrdila da je imala primitak za obavljeni rad u pojedinom</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>kvartalu kalendarske godine veći od limitirane visine ne ponudi sklapanje ugovora o radu (članak 221.n stavak 2., 3. i 5.)</p> <p>39. ako kao digitalna radna platforma ili agregator u pravnom prometu, u poslovnim ispravama, ne navede broj pod kojim je upisana u evidenciju ministarstva (članak 221.p stavak 4.)</p> <p>40. ako kao digitalna radna platforma ili agregator, ne dostavi podatke u evidenciju ministarstva (članak 221.p stavak 7.)</p> <p>(2) Novčanom kaznom od 530,00 do 790,00 eura za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.</p> <p>(3) Novčanom kaznom od 4.110,00 do 7.960,00 eura za prekršaj iz stavka 1. točke 1. ovoga članka kaznit će se korisnik pravna osoba koji je koristio rad istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine,</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>osim u propisanim slučajevima (članak 48. stavak 1.).</p> <p>(4) Novčanom kaznom od 530,00 do 790,00 eura za prekršaj iz stavka 1. točke 1. ovoga članka kaznit će se korisnik fizička osoba koji je koristio rad istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine, osim u propisanim slučajevima (članak 48. stavak 1.).</p> <p>(5) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.</p> <p>(6) Za prekršaje iz stavka 1. točke 28. ovoga članka, poslodavac pravna osoba odgovara i u slučaju ako ne postoji prekršajna odgovornost odgovorne osobe.“.</p> <p>Članak 59.</p> <p>Članak 229. mijenja se i glasi:</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>(1) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:</p> <p>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.)</p> <p>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.)</p> <p>3. ako u slučaju kada ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, prije početka rada ne izda radniku pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru (članak 14. stavak 3.)</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>4. ako radniku u propisanim rokovima ne dostavi primjerak ugovora o radu i primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje (članak 14. stavak 5.)</p> <p>5. ako sklopi ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada za poslove za koje ga ne smije sklopiti (članak 17. stavak 5.)</p> <p>6. ako svog radnika, kojeg u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, upućuje na rad u inozemstvo u društvo koje je s njim povezano u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima bez pisane suglasnosti radnika (članak 18. stavak 5.)</p> <p>7. ako radniku prije odlaska u inozemstvo ne dostavi primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje tijekom trajanja rada u inozemstvu, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati prema</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>posebnom propisu (članak 18. stavak 7.)</p> <p>8. ako ugovor o dodatnom radu sklopi s radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ovoga Zakona te radnikom kojemu se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa u povećanom trajanju (članak 18.a stavak 2.)</p> <p>9. ako s radnikom sklopi ugovor o dodatnom radu u trajanju dužem od propisanog (članak 18.b stavak 4.)</p> <p>10. ako radniku koji kod njega obavlja dodatni rad, utvrdi rad duži od osam sati tjedno, ili ako radniku ne utvrdi nejednaki raspored radnog vremena, a utvrdio je rad duži od osam sati tjedno, ali ne duži od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad, ili ako radniku</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>koji kod njega obavlja dodatni rad utvrdi rad duži od 16 sati tjedno (članak 18.b stavak 5.)</p> <p>11. ako u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, odnosno šest mjeseci, ako je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, utvrdi rad radnika u dodatnom radu koji bi trajao duže od prosječnih osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad (članak 18.b stavak 7.)</p> <p>12. ako utvrdi nejednaki raspored rada radnika u dodatnom radu bez njegove pisane suglasnosti o dobrovoljnom pristanku na rad duži od osam sati tjedno ili ako na zahtjev inspektora rada, ne dostavi popis radnika koji su dali pisani izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (članak 18.b stavak 10. i 12.)</p> <p>13. ako zaposli osobu mlađu od 15 godina ili osobu s 15 i stariju od 15, a mlađu od 18 godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ili ako dozvoli rad djeteta i</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje (članak 19. i članak 19.a stavak 3.)</p> <p>14. ako na poslovima vezanima za rad i provođenje aktivnosti s djetetom i maloljetnikom ili kod omogućavanja provedbe učenja temeljenog na radu maloljetnika, zaposli osobu koja je pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, a koja su prije nego što su počinjena bila propisana zakonom ili međunarodnim pravom ili se protiv nje vodi kazneni postupak za navedena djela, ili ne onemogući kontakt s djetetom ili maloljetnikom osobi za koju ima saznanja da postoji zapreka (članak 19.b. stavak 1. i 3.)</p> <p>15. ako zaposli maloljetnika bez pisanog ovlaštenja njegova zakonskog zastupnika ili odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi (članak 20. stavak 1. i 2.)</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>16. ako zaposli maloljetnika na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 21. stavak 1.)</p> <p>17. ako zbog trudnoće odbije zaposliti ženu ili joj, protivno odredbama ovoga Zakona, zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa ponudi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima (članak 30. stavak 1.)</p> <p>18. ako za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>dana od dana prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, otkaže ugovor o radu trudnici ili radniku koji se koristi nekim od tih prava (članak 34. stavak 1.)</p> <p>19. ako radniku koji je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad, zbog liječenja ili oporavka otkaže ugovor o radu u razdoblju te nesposobnosti (članak 38. stavak 1.)</p> <p>20. ako kao poslodavac obavlja poslove ustupanja radnika korisnicima, a nije kao agencija upisan u evidenciju ministarstva (članak 44. stavak 3.)</p> <p>21. ako obavlja poslove ustupanja radnika korisniku prije upisa u odgovarajuću evidenciju ministarstva, ili pri obavljanju poslova ustupanja radniku naplati naknadu za njegovo ustupanje korisniku, odnosno naknadu u slučaju sklapanja ugovora o radu</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>između ustupljenog radnika i korisnika (članak 44. stavak 5. i 6.)</p> <p>22. ako ustupi radnika bez sklopljenog ugovora o ustupanju, ili ga sklopi u slučajevima kada ga ne može sklopiti (članak 45. stavak 1. i 4.)</p> <p>23. ako radnika ne obavijesti o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatak o radnom vremenu radnika iskazanom u danima i satima, odnosno danima, tjednima i mjesecima, najmanje tjedan dana unaprijed (članak 60.a stavak 5. i 6.)</p> <p>24. ako sklopi ugovor o radu u kojem je puno radno vrijeme radnika ugovoreno u trajanju dužem od Zakonom dopuštenog (članak 61. stavak 1.)</p> <p>25. ako od radnika zahtijeva da na poslovima, na kojima uz primjenu</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radi duže od skraćenoga radnoga vremena (članak 64. stavak 3.)</p> <p>26. ako rad radnika koji radi prekovremeno, traje ukupno duže od 50 sati tjedno, ili ako prekovremeni rad pojedinog radnika traje duže od sto osamdeset sati godišnje, ili ako traje duže od 250 sati godišnje kada je prekovremeni rad duži od 180 sati godišnje ugovoren kolektivnim ugovorom (članak 65. stavak 3. i 4.)</p> <p>27. ako naredi prekovremeni rad maloljetnika (članak 65. stavak 5.)</p> <p>28. ako trudnici, roditelju s djetetom do osam godina života, radniku koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljska i roditeljska prava te radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>poslodavaca, bez njihove pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, naredi prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 6.)</p> <p>29. ako radniku koji radi u dodatnom radu naloži prekovremeni rad bez njegove pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 7.)</p> <p>30. ako radniku koji kod njega obavlja dodatan rad naloži prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 8.)</p> <p>31. ako u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena utvrdi rad radnika duži od 50 sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad, ili utvrdi rad radnika duži od 60 sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad kada je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, ili u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, odnosno šest mjeseci, ako</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, utvrdi rad radnika duži od prosječno 48 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad (članak 66. stavak 2., 3. i 6.)</p> <p>32. ako u slučaju kada preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ne utvrdi plan preraspodijeljenog radnog vremena s propisanim sadržajem, ili ako takav plan preraspodjele prethodno ne dostavi inspektor rada (članak 67. stavak 2.)</p> <p>33. ako rad radnika u preraspodijeljenom radnom vremenu traje duže od Zakonom dopuštenog (članak 67. stavak 4., 5. i 8.)</p> <p>34. ako na zahtjev inspektora rada ne dostavi popis radnika koji su dali pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na rad u</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>preraspodijeljenom radnom vremenu (članak 67. stavak 7.)</p> <p>35. ako maloljetniku utvrdi raspored radnog vremena duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata (članak 68. stavak 1.)</p> <p>36. ako trudnici, roditelju s djetetom do osam godina života, radniku koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljska i roditeljska prava, radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radniku koji radi u dodatnom radu, bez njihove pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, naredi rad u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena (članak 68. stavak 2.)</p> <p>37. ako noćnom radniku koji obavlja noćni rad, utvrdi tijekom razdoblja od četiri mjeseca rad duži od prosječno osam sati tijekom</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>svakih 24 sata (članak 69. stavak 6.)</p> <p>38. ako noćnom radniku koji je temeljem procjene opasnosti u radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, ne utvrdi raspored radnog vremena tako da ne radi više od osam sati u razdoblju od 24 sata u kojem radi noću (članak 69. stavak 7.)</p> <p>39. ako protivno odredbama ovoga Zakona maloljetniku naredi noćni rad, ili ne osigura da se noćni rad maloljetnika obavlja pod nadzorom punoljetne osobe (članak 70. stavak 1. i 2.)</p> <p>40. ako u slučaju kada je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, ne osigura izmjenu smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan (članak 71. stavak 3.)</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>41. ako noćnom radniku prije početka ili redovito tijekom trajanja toga rada, ne omogući zdravstveni pregled u skladu s posebnim propisom (članak 72. stavak 3.)</p> <p>42. ako noćnom radniku za kojeg je zdravstvenim pregledom obavljenim prije početka toga rada ili redovitim pregledom tijekom njegova trajanja, utvrđeno da zbog takvog rada ima zdravstvenih problema, rasporedom radnog vremena ne osigura obavljanje istih poslova izvan noćnog rada (članak 72. stavak 6.)</p> <p>43. ako noćnom radniku za kojeg je zdravstvenim pregledom obavljenim prije početka toga rada ili redovitim pregledom tijekom njegova trajanja, utvrđeno da zbog takvog rada ima zdravstvenih problema, a rasporedom radnog vremena ne može osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada, ne ponudi sklapanje</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>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.)</p> <p>44. ako s radnikom sklopi sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora (članak 80.)</p> <p>45. ako plaću radnika ne ugovori ili ne utvrdi u bruto iznosu (članak 90.b stavak 1.)</p> <p>46. ako radniku kojem na dan dospelosti nije isplatio plaću, naknadu plaće ili otpremnine, ili ih nije isplatio u cijelosti, ne dostavi dva obračuna, od kojih je jedan obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine, a drugi obračun u kojem će biti iskazan iznos plaće ili dijela plaće, naknade plaće ili otpremnine koji je bio dužan isplatiti, sa sadržajem u skladu s</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>pravilnikom iz članka 93. stavak 4. ovoga Zakona (članak 93. stavak 2. i 4.)</p> <p>47. ako otkaz nije u pisanom obliku, nije obrazložen, ili ako nije dostavljen radniku (članak 120.)</p> <p>48. ako u potvrdi o zaposlenju, osim podataka o vrsti poslova i trajanju radnog odnosa, naznači nešto što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu (članak 130. stavak 3.)</p> <p>49. ako u slučaju prenošenja ugovora o radu na novog poslodavca, potpuno i istinito, pisano ne izvijesti novog poslodavca o pravima radnika čiji se ugovori o radu prenose (članak 137. stavak 4.)</p> <p>50. ako se kao digitalna radna platforma ili agregator, pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, ne upiše se u evidenciju</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>ministarstva (članak 221.c stavak 4.)</p> <p>51. ako kao agregator, pri obavljanju poslova posredovanja za digitalnu radnu platformu, radniku naplati naknadu za posredovanje (članak 221.c stavak 6.).</p> <p>(2) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.</p> <p>(3) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se pravna osoba koja organizira sudjelovanje djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje uz naplatu, u aktivnostima snimanja filmova, oglašavanja, pripremanja i izvođenja umjetničkih, scenskih ili sličnih kulturnih djela te sportskih natjecanja, na način i u opsegu koji ne ugrožava njegovo zdravlje, sigurnost, čudoređe, školovanje ili razvoj bez prethodnog odobrenja tijela nadležnog za poslove</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>socijalne skrbi (članak 19.a stavak 5.).</p> <p>(4) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se fizička osoba koja organizira sudjelovanje djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje uz naplatu, u aktivnostima snimanja filmova, oglašavanja, pripremanja i izvođenja umjetničkih, scenskih ili sličnih kulturnih djela te sportskih natjecanja, na način i u opsegu koji ne ugrožava njegovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe, školovanje ili razvoj bez prethodnog odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi (članak 19.a stavak 5.).</p> <p>(5) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura za prekršaj iz stavka 1. točke 1. ovoga članka kaznit će se korisnik pravna osoba koji ne vodi evidenciju radnog vremena za ustupljene radnike za razdoblje u kojem su mu ustupljeni, ako je takvu obvezu preuzeo ugovorom o ustupanju radnika i</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>odgovorna osoba pravne osobe (članak 45. stavak 5.).</p> <p>(6) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kuna kaznit će se korisnik fizička osoba koji ne vodi evidenciju radnog vremena za ustupljene radnike za razdoblje u kojem su mu ustupljeni, ako je takvu obvezu preuzeo ugovorom o ustupanju radnika (članak 45. stavak 5.).</p> <p>(7) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se korisnik pravna osoba, ako pri sklapanju ugovora iz članka 45. ovoga Zakona, agenciju potpuno i istinito, pisano ne izvijesti o uvjetima rada radnika zaposlenih kod korisnika na poslovima koje će obavljati ustupljeni radnik (članak 50. stavak 2.).</p> <p>(8) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se korisnik fizička osoba, ako pri sklapanju ugovora iz članka 45. ovoga Zakona, agenciju potpuno i</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>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.).</p> <p>(9) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se pravna osoba kod koje, u okviru provedbe učenja temeljenog na radu poslove obavlja duže od osam sati dnevno i 40 sati tjedno, ili kod koje u okviru obavljanja povremenog rada redovitog učenika u skladu s posebnim propisom, dijete s navršениh 14 godina koje ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, poslove obavlja duže od sedam sati dnevno i 35 sati tjedno na poslovima koji u razdoblju kada nema nastave traju duže od tjedan dana ili duže od dva sata dnevno na dan školske nastave izvan vremena određenog za pohađanje nastave i 12 sati tjedno za poslove koji se obavljaju tijekom školskih praznika, odnosno osam sati dnevno i 40 sati tjedno ako posao obavlja maloljetnik, ili ako im noćni rad i odmore ne osigura</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

na propisani način i u propisanom trajanju (članak 68.a).

■

(10) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se fizička osoba kod koje, u okviru provedbe učenja temeljenog na radu poslove obavlja duže od osam sati dnevno i 40 sati tjedno, ili kod koje u okviru obavljanja povremenog rada redovitog učenika u skladu s posebnim propisom, dijete s navršenih 14 godina koje ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, poslove obavlja duže od sedam sati dnevno i 35 sati tjedno na poslovima koji u razdoblju kada nema nastave traju duže od tjedan dana ili duže od dva sata dnevno na dan školske nastave izvan vremena određenog za pohađanje nastave i 12 sati tjedno za poslove koji se obavljaju tijekom školskih praznika, odnosno osam sati dnevno i 40 sati tjedno ako posao obavlja maloljetnik, ili ako im noćni rad i odmora ne osigura na propisani način i u propisanom trajanju (članak 68.a).

	<p>(11) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se pravna osoba koja je digitalna radna platforma ili agregator, ako ne ugovori osiguranje od nesretnog slučaja i osiguranje od odgovornosti za osobu koja radi na digitalnoj radnoj platformi i ugovorne poslove obavlja sudjelovanjem u javnom prometu (članak 221.o stavak 2.).</p> <p>(12) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se fizička osoba koja je digitalna radna platforma ili agregator, ako ne ugovori osiguranje od nesretnog slučaja i osiguranje od odgovornosti za osobu koja radi na digitalnoj radnoj platformi i ugovorne poslove obavlja sudjelovanjem u javnom prometu (članak 221.o stavak 2.).</p> <p>(13) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.“.</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

<p>Članak 14.</p> <p>Zaštita od nepovoljnog postupanja ili posljedica</p> <p>Države članice uvode potrebne mjere za zaštitu radnika, uključujući radnike koji su predstavnici zaposlenika, od svakog nepovoljnog postupanja poslodavca ili nepovoljnih posljedica zbog podnošenja pritužbe unutar poduzeća ili svakog pravnog postupka pokrenutog kako bi se osiguralo ispunjavanje zahtjeva utvrđenim ovom Direktivom.</p>	<p>Članak 48.</p> <p>U članku 133. iza stavka 6. dodaje se stavak 7. koji glasi:</p> <p>„(7) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih ovim Zakonom, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.“.</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12) članak/članci članak 8., članak 10., članak 16., članak 17., članak 19., članak 20., članak 21.</p>

<p>Članak 15.</p> <p>Tijela za ravnopravnost</p> <p>Ne dovodeći u pitanje nadležnost inspektoratâ rada ili drugih tijela koja provode prava radnika, uključujući socijalne partnere, države članice osiguravaju da tijelo ili tijela koja su, u skladu s člankom 20. Direktive 2006/54/EZ, imenovana za promicanje, analizu, praćenje i podupiranje jednakog postupanja prema svim osobama bez diskriminacije na temelju spola budu nadležna za pitanja povezana s diskriminacijom koja su obuhvaćena područjem primjene ove Direktive.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17) članak/članci Članak 13., članak 18., članak 19., članak 23., članak 24.
<p>Članak 16.</p> <p>Razina zaštite</p> <p>1. Države članice mogu uvesti ili zadržati odredbe koje su povoljnije za</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci Članak 1. i članak 9. o slobodi ugovaranja

<p>radnike od onih utvrđenih u ovoj Direktivi.</p> <p>2. Provedba ove Direktive ne smije biti razlog kojim bi se opravdalo smanjivanje opće razine zaštite radnika u područjima obuhvaćenima ovom Direktivom. Zabrana takvog smanjenja razine zaštite ne dovodi u pitanje pravo država članica i socijalnih partnera da, u svjetlu promijenjenih okolnosti, utvrde zakonodavna, regulatorna ili ugovorna rješenja različita od onih koja su na snazi 1. kolovoza 2019., pod uvjetom da se ispune minimalni zahtjevi utvrđeni ovom Direktivom.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama (NN 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17, 37/20) članak/članci Članak 26. i članak 59.
<p>Članak 17.</p> <p>Širenje informacija</p> <p>Države članice osiguravaju da se na cijelom njihovom državnom području svim odgovarajućim sredstvima svrati pozornost radnika i poslodavaca,</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o pravu na pristup informacijama (NN 25/13, 85/15) članak/članci Članak 10.

uključujući poslodavce koji su MSP-ovi, na nacionalne mjere kojima se prenosi ova Direktiva i na relevantne već važeće odredbe koje se odnose na predmet utvrđen u članku 1.		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim potporama (NN 85/2022) članak/članci Članak 19.
<p>Članak 18.</p> <p>Izješćivanje i preispitivanje</p> <p>1. Države članice do 2. kolovoza 2027. Komisiji dostavljaju sve informacije koje se odnose na provedbu ove Direktive i koje su Komisiji potrebne za sastavljanje izvješća. Te informacije uključuju dostupne zbirne podatke o korištenju različitih vrsta dopusta i fleksibilnih radnih uvjeta od strane muškaraca i žena u skladu s ovom Direktivom, kako bi se omogućilo pravilno praćenje i procjena provedbe ove Direktive, posebno u pogledu rodne ravnopravnosti.</p> <p>2. Komisija podnosi izvješće iz stavka 1. Europskom parlamentu i Vijeću. Izvješću se prema potrebi prilaže zakonodavni prijedlog.</p> <p>Izvješću se također prilažu:</p> <p>(a) studija o međudjelovanju različitih vrsta dopusta predviđenih ovom</p>	<p>Članak 1.</p> <p>U Zakonu o radu (Narodne novine, broj 93/14, 127/17 i 98/19), članak 2. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Ovim Zakonom u hrvatsko zakonodavstvo preuzimaju se sljedeći akti Europske unije:</p> <p>– Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10. 7. 1999.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu (SL L 216, 20. 8. 1994.), kako je posljednji put izmijenjena</p>	Djelomično preuzeto	Preuzeto u: Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim potporama (NN 85/2022) članak/članci članak 1.

<p>Direktivom i ostalih vrsta dopusta zbog obiteljskih razloga, kao što je dopust za posvojenje; i</p> <p>(b)studija o pravima na dopust zbog obiteljskih razloga koja se odobravaju samozaposlenim osobama.</p>	<p>Direktivom Europskog parlamenta i Vijeća 2014/27/EU od 26. veljače 2014. o izmjeni Direktiva Vijeća 92/58/EEZ, 92/85/EEZ, 94/33/EZ, 98/24/EZ i Direktive 2004/37/EZ Europskog parlamenta i Vijeća kako bi se uskladile s Uredbom (EZ) br. 1272/2008 o razvrstavanju, označivanju i pakiranju tvari i smjesa (SL L 65, 5. 3. 2014.)</p> <p>– Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (SL L 327, 5. 12. 2008.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL L 14, 20. 1. 1998.)</p> <p>– Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18. 11. 2003.)</p>		
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>– Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) (SL L 204, 26. 7. 2006.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (SL L 225, 12. 8. 1998.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona (SL L 82, 22. 3. 2001.)</p> <p>– Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici (SL L 80, 23. 3. 2002.)</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> - Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (<i>SL L 303, 2.12.2000.</i>) - 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) (<i>SL L 348, 28. 11. 1992.</i>) - 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 (<i>SL L 206, 29. 7. 1991.</i>) - Direktiva (EU) 2015/1794 Europskog parlamenta i Vijeća od 6. listopada 2015. o izmjeni direktiva 2008/94/EZ, 2009/38/EZ i 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća te direktiva Vijeća 98/59/EZ i 		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>2001/23/EZ u pogledu pomoraca (Tekst značajan za EGP) (SL L 263, 8.10.2015.)</p> <p>– Direktiva (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L186/105, 11.7.2019.)</p> <p>– Direktiva (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL L188/79, 12.7.2019.).</p> <p>(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 2006/54/EZ, Direktive 2000/78/EZ, Direktive 91/383/EEZ, Direktive 92/85/EEZ, Direktive (EU) 2019/1158 i Direktive (EU) 2019/1152 u sadržaju i rokovima propisanim tim direktivama.“</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

<p>Članak 19.</p> <p>Stavljanje izvan snage</p> <p>1. Direktiva 2010/18/EU stavlja se izvan snage s učinkom od 2. kolovoza 2022. Upućivanja na direktivu stavljenju izvan snage smatraju se upućivanjima na ovu Direktivu i čitaju se u skladu s korelacijskom tablicom iz Priloga.</p> <p>2. Neovisno o stavljanju Direktive 2010/18/EU izvan snage na temelju stavka 1. ovog članka, sva razdoblja ili odvojena kumulativna razdoblja roditeljskog dopusta koja određeni radnik iskoristi ili prenese u skladu s tom direktivom prije 2. kolovoza 2022. mogu se oduzeti od prava tog radnika na roditeljski dopust u skladu s člankom 5. ove Direktive.</p>		Nije potrebno preuzimanje	Prijelazna i završna odredba Direktive

<p>Članak 20.</p> <p>Prenošenje</p> <p>1. Države članice stavljaju na snagu zakone i druge propise koji su potrebni radi usklađivanja s ovom Direktivom do 2. kolovoza 2022. One o tome odmah obavješćuju Komisiju.</p> <p>2. Neovisno o stavku 1. ovog članka, u pogledu plaće ili naknade plaće za posljednja dva tjedna roditeljskog dopusta kako je predviđeno člankom 8. stavkom 3., države članice stavljaju na snagu zakone i druge propise koji su potrebni radi usklađivanja s ovom Direktivom do 2. kolovoza 2024. One o tome odmah obavješćuju Komisiju.</p> <p>3. Kad države članice donose odredbe iz stavaka 1. i 2., one sadržavaju upućivanje na ovu Direktivu ili se na nju upućuje prilikom njihove službene objave. Načine tog upućivanja određuju države članice.</p> <p>4. Države članice Komisiji dostavljaju tekst glavnih odredaba nacionalnog prava koje donesu u području na koje se odnosi ova Direktiva.</p> <p>5. Detaljna pravila i detaljni načini za primjenu ove Direktive utvrđuju se u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom, pri</p>	<p>Članak 1.</p> <p>U Zakonu o radu (Narodne novine, broj 93/14, 127/17 i 98/19), članak 2. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Ovim Zakonom u hrvatsko zakonodavstvo preuzimaju se sljedeći akti Europske unije:</p> <p>– Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10. 7. 1999.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu (SL L 216, 20. 8. 1994.), kako je posljednji put izmijenjena Direktivom Europskog parlamenta i Vijeća 2014/27/EU od 26. veljače 2014. o izmjeni Direktiva Vijeća 92/58/EEZ, 92/85/EEZ, 94/33/EZ, 98/24/EZ i Direktive 2004/37/EZ Europskog</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim potporama (NN 85/2022) članak/članci Članak 12., članak 27., članak 28.,</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>čemu se poštuju minimalni zahtjevi i ciljevi ove Direktive.</p> <p>6. Za potrebe usklađivanja s člancima 4., 5., 6. i 8. ove Direktive i s Direktivom 92/85/EEZ, države članice mogu uzeti u obzir svako razdoblje odsutnosti s posla zbog obiteljskih razloga te plaću ili naknadu plaće za takvu odsutnost, a posebno u pogledu roditeljskog dopusta, očinskog dopusta, roditeljskog dopusta i dopusta za pružatelje skrbi, koji su dostupni na nacionalnoj razini i koji nadilaze minimalne standarde predviđene ovom Direktivom ili Direktivom 92/85/EEZ, pod uvjetom da su ispunjeni minimalni zahtjevi za takav dopust i da se ne smanji opća razina zaštite koja se pruža radnicima u područjima obuhvaćenima tim direktivama.</p> <p>7. Ako države članice osiguraju plaću ili naknadu plaće u vrijednosti od najmanje 65 % neto plaće radnika, koja eventualno podliježe gornjoj granici, za najmanje šest mjeseci roditeljskog dopusta za svakog roditelja, mogu se odlučiti na zadržavanje takvog sustava umjesto da predvide plaću ili naknadu plaće iz članka 8. stavka 2.</p> <p>8. Države članice provedbu ove Direktive mogu povjeriti socijalnim</p>	<p>parlamenta i Vijeća kako bi se uskladile s Uredbom (EZ) br. 1272/2008 o razvrstavanju, označivanju i pakiranju tvari i smjesa (SL L 65, 5. 3. 2014.)</p> <p>– Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (SL L 327, 5. 12. 2008.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL L 14, 20. 1. 1998.)</p> <p>– Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18. 11. 2003.)</p> <p>– Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i</p>		
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

<p>partnerima, ako oni to zajednički zatraže i pod uvjetom da države članice poduzmu sve potrebne mjere kako bi osigurale da se u svakom trenutku mogu zajamčiti rezultati koji se žele postići ovom Direktivom.</p>	<p>rada (preinaka) (SL L 204, 26. 7. 2006.)</p> <ul style="list-style-type: none"> – Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (SL L 225, 12. 8. 1998.) – Direktiva Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona (SL L 82, 22. 3. 2001.) – Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici (SL L 80, 23. 3. 2002.) – Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL L 303, 2.12.2000.) 		
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>– 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.)</p> <p>– 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.)</p> <p>– Direktiva (EU) 2015/1794 Europskog parlamenta i Vijeća od 6. listopada 2015. o izmjeni direktiva 2008/94/EZ, 2009/38/EZ i 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća te direktiva Vijeća 98/59/EZ i 2001/23/EZ u pogledu pomoraca (Tekst značajan za EGP) (SL L 263, 8.10.2015.)</p> <p>– Direktiva (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>Europskoj uniji (SL L186/105, 11.7.2019.)</p> <p>– Direktiva (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL L188/79, 12.7.2019.).</p> <p>(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 2006/54/EZ, Direktive 2000/78/EZ, Direktive 91/383/EEZ, Direktive 92/85/EEZ, Direktive (EU) 2019/1158 i Direktive (EU) 2019/1152 u sadržaju i rokovima propisanim tim direktivama.“.</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

<p>Članak 21.</p> <p>Stupanje na snagu</p> <p>Ova Direktiva stupa na snagu dvadesetog dana od dana objave u Službenom listu Europske unije.</p>		Nije potrebno preuzimanje	Prijelazna i završna odredba Direktive
<p>Članak 22.</p> <p>Adresati</p> <p>Ova je Direktiva upućena državama članicama.</p>		Nije potrebno preuzimanje	Prijelazna i završna odredba Direktive
<p>PRILOG</p> <p>KORELACIJSKA TABLICA</p> <p>Direktiva 2010/18/EU Ova Direktiva</p> <p>Klauzula 1. stavak 1. Članak 1.</p> <p>Klauzula 1. stavak 2. Članak 2.</p> <p>Klauzula 1. stavak 3. Članak 2.</p> <p>Klauzula 2. stavak 1. Članak 5.</p> <p> stavak 1.</p> <p>Klauzula 2. stavak 2. Članak 5. stavci</p> <p> 1. i 2.</p> <p>Klauzula 3. stavak 1. Članak 5.</p> <p>točka (a) stavak 6.</p> <p>Klauzula 3. stavak 1. Članak 5.</p> <p>točka (b) stavak 4.</p>		Nije potrebno preuzimanje	Završna odredba Direktive

Klauzula 3. stavak 1. točka (c)	Članak 5. stavak 5.			
Klauzula 3. stavak 1. točka (d)	—			
Klauzula 3. stavak 2.	Članak 5. stavak 3.			
Klauzula 3. stavak 3.	Članak 5. stavak 8.			
Klauzula 4. stavak 1.	Članak 5. stavak 8.			
Klauzula 5. stavak 1.	Članak 10. stavak 2.			
Klauzula 5. stavak 2.	Članak 10. stavak 1.			
Klauzula 5. stavak 3.	Članak 10. stavak 3.			
Klauzula 5. stavak 4.	Članak 11.			
Klauzula 5. stavak 5. prvi podstavak	Članak 10. stavak 3.			
Klauzula 5. stavak 5. drugi podstavak	Članak 8. stavak 3.			
Klauzula 6. stavak 1.	Članak 9.			
Klauzula 6. stavak 2.	Uvodna izjava 25.			
Klauzula 7. stavak 1.	Članak 7.			
Klauzula 7. stavak 2.	Članak 7.			
Klauzula 8. stavak 1.	Članak 16. stavak 1.			
Klauzula 8. stavak 2.	Članak 16. stavak 2.			
Klauzula 8. stavak 3.	—			
Klauzula 8. stavak 4.	—			
Klauzula 8. stavak 5.	—			
Klauzula 8. stavak 6.	—			

Klauzula 8. stavak 7. —			
-------------------------	--	--	--

USPOREDNI PRIKAZ PODUDARANJA ODREDBI PROPISA EUROPSKE UNIJE S PRIJEDLOGOM PROPISA

1. Naziv propisa Europske unije

Direktiva (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji

2. Naziv prijedloga propisa

Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu

3. Usklađenost odredbi propisa Europske unije (sekundarni izvori prava) s odredbama prijedloga propisa

a)	b)	c)	d)
Odredbe propisa Europske unije	Odredbe prijedloga propisa	Je li sadržaj odredbe propisa Europske unije u potpunosti preuzet u odredbu prijedloga propisa?	Obrazloženje (ako sadržaj odredbe propisa Europske unije nije preuzet ili je djelomično preuzet u odredbu prijedloga propisa)

<p>POGLAVLJE I.</p> <p>OPĆE ODREDBE</p> <p>Članak 1.</p> <p>Svrha, predmet i područje primjene</p> <p>1. Svrha ove Direktive jest poboljšanje radnih uvjeta promicanjem transparentnijih i predvidivijih oblika zaposlenja te osiguravanje prilagodljivosti tržišta rada.</p> <p>2. Ovom Direktivom utvrđuju se minimalna prava koja se odnose na svakog radnika u Uniji koji ima ugovor o radu ili je u radnom odnosu u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom primjenjivima u svakoj državi članici, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda.</p> <p>3. Države članice mogu odlučiti da neće primjenjivati obveze iz ove Direktive na radnike koji su u radnom odnosu s prethodno utvrđenim i stvarnim radnim vremenom od prosječno tri sata tjedno ili manje u referentnom razdoblju od četiri uzastopna tjedna. Vrijeme rada kod svih poslodavaca koji čine isto poduzeće, grupu ili subjekt ili pripadaju istom poduzeću, grupi ili subjektu uračunava se u taj prosjek od tri sata.</p>		Nije potrebno preuzimanje	Opće odredbe Direktive
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------	------------------------

<p>4. Stavak 3. ne primjenjuje se na radni odnos u kojem obujam zajamčenog plaćenog rada nije utvrđen prije početka rada.</p> <p>5. Države članice mogu utvrditi koje su osobe odgovorne za izvršenje obveza koje se poslodavcima nameću ovom Direktivom tako dugo dok su sve te obveze ispunjene. One mogu odlučiti i da se sve te obveze ili dio njih trebaju dodijeliti pravnoj ili fizičkoj osobi koja nije strana u radnom odnosu.</p> <p>Ovim se stavkom ne dovodi u pitanje Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća <u>(14)</u>.</p> <p>6. Države članice mogu, na temelju objektivnih razloga, predvidjeti da se odredbe iz poglavlja III. ne trebaju primjenjivati na državne službenike, hitne javne službe, oružane snage, policiju, suce, javne tužitelje, istražitelje ili druge službe za izvršavanje zakona.</p> <p>7. Države članice mogu odlučiti da se obveze navedene u člancima 12. i 13. te članku 15. stavku 1. točki (a) ne primjenjuju na fizičke osobe koje imaju ulogu poslodavca u kućanstvu ako se rad obavlja za to kućanstvo.</p>			
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

8. Poglavlje II. ove Direktive primjenjuje se na pomorce i ribare na moru ne dovodeći u pitanje direktive Vijeća 2009/13/EZ i (EU) 2017/159. Obveze navedene u članku 4. stavku 2. točkama (m) i (o), člancima 7., 9., 10. i 12. ne odnose se na pomorce ili ribare.			
<p>Članak 2.</p> <p>Definicije</p> <p>Za potrebe ove Direktive primjenjuju se sljedeće definicije:</p> <p>(a) „raspored rada” znači raspored kojim se utvrđuju sati i dani kada obavljanje posla počinje i završava;</p> <p>(b) „referentni sati i dani” znači vremenska razdoblja tijekom određenih dana za vrijeme kojih se rad može obavljati na zahtjev poslodavca;</p> <p>(c) „obrazac rada” znači oblik organizacije radnog vremena i njegove raspodjele prema određenom obrascu koji utvrđuje poslodavac.</p>	<p><i>Stavak 1. točka (a) i (c) Direktive</i></p> <p>Članak 22.</p> <p>Iza članka 60. dodaje se članak 60.a s naslovom iznad njega, koji glasi:</p> <p><i>„Raspored radnog vremena</i></p> <p>Članak 60.a</p> <p>-</p> <p>(1) Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika, kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.</p>	Djelomično preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 60. - uz stavak 1. točka (b) i (c) Direktive

(2) Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.

(3) Raspored radnog vremena utvrđuje se propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

(4) Ako raspored radnog vremena nije utvrđen na način iz stavka 3. ovoga članka, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.

(5) Poslodavac mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatke u skladu sa stavkom 1. i 2. ovoga članka.

(6) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, kada je u slučaju nastanka

	<p>prijeke potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.</p> <p>(7) Pod prijekom potrebom se, u smislu ovoga Zakona, podrazumijevaju one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.“.</p>		
<p>Članak 3.</p> <p>Pružanje informacija</p> <p>Poslodavac svakom radniku potrebne informacije daje u pisanom obliku u skladu s ovom Direktivom. Informacije se dostavljaju i prenose na papiru ili se, pod uvjetom da su dostupne radniku, mogu pohraniti i ispisati, a poslodavac zadržava dokaz o prijenosu ili primanju, u elektroničkom obliku.</p>	<p>Članak 47.</p> <p>U članku 132. iza stavka 1. dodaje se stavak 2. koji glasi:</p> <p>„(2) Postupak dostave iz stavka 1. ovoga članka, uključujući i dostavu provedenu elektroničkim putem, primjenjuje se i na dostavu drugih akata, odluka, potvrda odnosno isprava koje poslodavac upućuje radniku.“.</p>	U potpunosti preuzeto	

<p>POGLAVLJE II.</p> <p>INFORMACIJE O RADNOM ODNOSU</p> <p>Članak 4.</p> <p>Obveza pružanja informacija</p> <p>1. Države članice osiguravaju da poslodavci radnicima moraju dati informacije o ključnim aspektima radnog odnosa.</p> <p>2. Informacije iz stavka 1. uključuju barem sljedeće:</p> <p>(a) identitete stranaka u radnom odnosu;</p> <p>(b) mjesto rada; ako nema stalnog ili glavnog mjesta rada, načelo da je radnik zaposlen na različitim mjestima ili može slobodno utvrditi svoje mjesto rada, kao i mjesto sjedišta ili, prema potrebi, domicil poslodavca;</p> <p>(c) jedno od sljedećeg:</p> <p>i. naziv radnog mjesta, razred zaposlenja, narav ili vrstu rada na koju je radnik zaposlen; ili</p> <p>ii. kratku specifikaciju ili opis rada;</p> <p>(d) datum početka radnog odnosa;</p> <p>(e) u slučaju radnog odnosa na određeno vrijeme, krajnji datum ili očekivano trajanje radnog odnosa;</p>	<p><u>Stavak 1. i stavak 2. točka (a), (b), (c), (d), (e), (g), (h), (i), (j), (k), (l) i stavak 3. Direktive</u></p> <p>Članak 5.</p> <p>Članak 15. mijenja se i glasi:</p> <p>„(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:</p> <p>1. strankama i njihovom osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu</p> <p>2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati</p> <p>3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 8. stavak 3., uz stavak 2. (n) Direktive</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>(f)u slučaju radnika zaposlenih preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, identitet poduzeća korisnika, ako jest i čim je poznat;</p> <p>(g)trajanje i uvjete probnog rada, ako on postoji;</p> <p>(h)pravo na osposobljavanje koje osigurava poslodavac, ako ono postoji;</p> <p>(i)trajanje plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo ili, ako se to ne može navesti u trenutku davanja informacija, načine odobravanja i utvrđivanja plaćenoga godišnjeg odmora;</p> <p>(j)postupak koji poslodavac i radnik moraju poštovati, uključujući formalne zahtjeve i trajanje otkaznih rokova, ako se njihov radni odnos prestane ili, ako se trajanje otkaznih rokova ne može navesti u trenutku davanja informacija, način određivanja takvih otkaznih rokova;</p> <p>(k)naknadu za rad, uključujući početni osnovni iznos, ostale sastavnice, ako je primjenjivo, navedene odvojeno, te učestalost i način isplate naknade za rad na koju radnik ima pravo;</p> <p>(l)ako je obrazac rada u potpunosti ili uglavnom predvidiv, trajanje standardnog radnog dana ili tjedna radnika te svako uređenje u vezi s prekovremenim radom i naknadom za prekovremeni rad te, prema potrebi, uređenje za promjenu smjene;</p>	<p>radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova</p> <p>4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada</p> <p>5. tome da li se ugovor sklapa na neodređeno ili na određeno vrijeme, te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme</p> <p>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</p> <p>7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja</p>		
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

<p>(m)ako je obrazac rada u potpunosti ili uglavnom nepredvidiv, poslodavac radnika mora obavijestiti o:</p> <p>i.načelu da je raspored rada promjenjiv, broju zajamčenih plaćenih radnih sati i naknadi za rad obavljen povrh tih zajamčenih sati;</p> <p>ii.referentnim satima i danima unutar kojih se od radnika može tražiti da radi;</p> <p>iii.minimalnom razdoblju nakon obavijesti na koji radnik ima pravo prije početka radnog zadatka i, prema potrebi, roku iz članka 10. stavka 3. u kojem poslodavac može otkazati taj radni zadatak;</p> <p>(n)kolektivne ugovore kojima se uređuju radnikovi radni uvjeti ili u slučaju da su kolektivne ugovore zaključila posebna zajednička tijela ili ustanove izvan poduzeća, nazivi takvih nadležnih tijela ili ustanova unutar kojih su ugovori sklopljeni;</p> <p>(o)ako je to odgovornost poslodavca, identitet ustanova socijalne sigurnosti koje primaju doprinose povezane s radnim odnosom i zaštitu u okviru socijalnog osiguranja koje pruža poslodavac.</p> <p>3. Informacije iz stavka 2. točaka (g) do (l) i točke (o) mogu se, ako je potrebno, pružiti u obliku upućivanja na zakone i</p>	<p>ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova</p> <p>8. bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne plaće, dodacima na osnovnu plaću te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka uz plaću na koja radnik ima pravo</p> <p>9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima</p> <p>10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme</p> <p>11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. ovoga Zakona</p> <p>12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.</p>		
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

<p>druge propise ili kolektivne ugovore kojima se uređuju te točke.</p>	<p>(2) Iznimno od stavka 1. točke 2. ovoga članka, poslodavac i radnik mogu ugovoriti pravo radnika da slobodno odredi svoje mjesto rada.</p> <p>(3) Umjesto podataka iz stavka 1. točke 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.“.</p> <p><u>Stavak 2. točka (m) Direktive</u></p> <p>Članak 55.</p> <p>Iza GLAVE IV. dodaje se GLAVA IV.a s nazivom ispod nje, poglavljima te glave s nazivima te sa člancima 221.a do 221.p i nazivima iznad njih koji glase:</p>		
-------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>Članak 221.l</p> <p>(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, kojim se između poslodavca i radnika ugovara rad korištenjem digitalne radne platforme, osim podataka iz članka 15. stavka 1. točke 1. do 11. ovoga Zakona, mora sadržavati i dodatne podatke o:</p> <p>1. načinu dodjele poslova, radnih zadataka i uputa za rad te ocjenjivanja rada prema određenim kriterijima</p> <p>2. načinu donošenja odluka vezanih za radno vrijeme i uvjete rada, za sigurnost i zdravlje na radu, za mogućnost napredovanja te za donošenje odluka vezanih za obračun i isplatu plaće i naknade plaće</p> <p>3. obvezi poslodavca da informira radnika o osobi koja je kod poslodavca ovlaštena za nadzor praćenja rada u automatiziranom sustavu upravljanja</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>4. elektroničkoj i drugoj opremi i sredstvima rada koji su potrebni za obavljanje posla</p> <p>5. mogućnosti za neometanu profesionalnu komunikaciju, odnosno povezivanje i razmjenu informacija s ostalim radnicima i njihovim predstavnicima, poslodavcem te trećima u poslovnom procesu</p> <p>6. sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati, odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika</p> <p>7. naknadi troškova radniku vezanih uz obavljanje poslova te obveznoj amortizaciji troškova vlastitih vozila i druge opreme, ako ih koristi</p> <p>8. obvezi ugovaranja osiguranja od nesretnog slučaja i osiguranja od odgovornosti na teret poslodavca, ako ugovorene poslove obavlja sudjelovanjem u javnom prometu</p> <p>9. načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>10. načinu ostvarivanja prava na informiranje i sudjelovanje u odlučivanju.</p> <p>(2) Ako se radi nepredvidivog obrasca rada ugovara rad po pozivu poslodavca, ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz stavka 1. ovoga članka, mora sadržavati i dodatne podatke o:</p> <p>1. promjenjivom rasporedu rada s obzirom na organizaciju radnog vremena radnika koja je u potpunosti ili uglavnom nepredvidiva</p> <p>2. referentnom vremenskom razdoblju u danima i satima, unutar kojeg poslodavac ima pravo zatražiti, a radnik ima dužnost obavljati posao</p> <p>3. najmanjem broju radnih sati unutar razdoblja iz točke 2. ovoga stavka koje je poslodavac dužan platiti radniku, neovisno o tome je li zatražio od radnika obavljanje posla, osim u slučaju ako je poslodavac zatražio obavljanje posla, a radnik ga je odbio obaviti</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>4. pravu radnika da bez štetnih posljedica odbije radni zadatak, ako je obavijest o potrebi njegova izvršenja dana u roku unutar kojega ga nije moguće izvršiti</p> <p>5. roku u kojemu je moguć opoziv radnog zadatka kojega je radnik prihvatio, čije neispunjenje daje radniku pravo na isplatu naknade plaće kao da je radio.</p> <p>(3) Nepredvidiv obrazac rada iz stavka 2. ovoga članka, u smislu ovoga Zakona, je oblik organizacije rada i radnog vremena, koji u potpunosti ili uglavnom, nastaje prema nepredvidivim potrebama za radom, uslijed čega se ne može unaprijed utvrditi početak i završetak radnog dana niti tjedna radnika, već ga prema prirodi stvari, određuje poslodavac.</p> <p>(4) U slučaju sklapanja ugovora iz stavka 2. ovoga članka, najmanji broj zajamčenih plaćenih radnih sati ne može biti manji od pet sati tjedno.</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

Stavak 2. točka (o) Direktive

Članak 4.

U članku 14., stavak 5. mijenja se i glasi:

„(5) Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.“.

-

Iza stavka 5. dodaje se novi stavak 6. koji glasi:

„(6) Ako poslodavac sudjeluje u plaćanju dobrovoljnog mirovinskog osiguranja radnika, dužan je u roku od mjesec dana od

	<p>početka rada odnosno od ugovaranja plaćanja, radnika pisano obavijestiti o nazivu tijela kojem se vrše uplate.“.</p> <p>Dosadašnji stavci 6. i 7. postaju stavci 7. i 8.</p>		
<p>Članak 5.</p> <p>Rokovi i načini pružanja informacija</p> <p>1. Ako nisu prije dostavljene, informacije navedene u članku 4. stavku 2. točkama od (a) do (e), (g), (k), (l) i (m) daju se radniku pojedinačno, u obliku jednog ili više dokumenata u razdoblju koje započinje prvog radnog dana, a završava najkasnije sedmog kalendarskog dana. Druge informacije navedene u članku 4. stavku 2. daju se radniku osobno i u obliku dokumenta u roku od jednog mjeseca od prvog radnog dana.</p> <p>2. Države članice mogu razviti predloške i modele za dokumente navedene u stavku 1. te ih staviti na raspolaganje radniku i poslodavcu, među ostalim na jedinstvenim službenim nacionalnim</p>	<p><u>Stavak 1. Direktive</u></p> <p>Članak 4.</p> <p>U članku 14., stavak 5. mijenja se i glasi:</p> <p>„(5) Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.“.</p> <p>-</p> <p>Iza stavka 5. dodaje se novi stavak 6. koji glasi:</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 8. uz stavak 1. Direktive članak 27., 202. i 203. uz stavak 2. i 3. Direktive</p>

<p>mrežnim stranicama ili drugim prikladnim sredstvima.</p> <p>3. Države članice osiguravaju da se informacije o zakonima i drugim propisima ili opće primjenjivim kolektivnim ugovorima kojima se uređuje primjenjivi pravni okvir i koje poslodavci moraju navesti općenito besplatno stavljaju na raspolaganje na jasan, transparentan i sveobuhvatan način te da su lako dostupne na daljinu i elektroničkim putem, uključujući na postojećim internetskim portalima.</p>	<p>„(6) Ako poslodavac sudjeluje u plaćanju dobrovoljnog mirovinskog osiguranja radnika, dužan je u roku od mjesec dana od početka rada odnosno od ugovaranja plaćanja, radnika pisano obavijestiti o nazivu tijela kojem se vrše uplate.“.</p> <p>Dosadašnji stavci 6. i 7. postaju stavci 7. i 8.</p> <p>Članak 56.</p> <p>Članak 226. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) U provedbi inspekcijskog nadzora u području rada, inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku poslodavcu narediti da u ostavljenom roku:</p> <p>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</p>		
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>kojih je došlo tijekom trajanja radnog odnosa (članak 6. stavak 2.)</p> <p>2. radniku omogućiti upoznavanje s propisima o radnim odnosima, odnosno s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu (članak 8. stavak 2.)</p> <p>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.)</p> <p>4. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o mogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme (članak 13. stavak 6., 7. i 8.)</p> <p>5. radnika pisano obavijesti o nazivu tijela kojem se vrše uplate dobrovoljnog mirovinskog osiguranja, ako sudjeluje u plaćanju (članak 14. stavak 6.)</p> <p>6. pri nadležnom upravnom tijelu registrira ugovor o radu pomorca i radnika na pomorskim ribarskim plovilima (članak 14. stavak 7.)</p> <p>7. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu koji ne sadrži sve sastojke</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>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.)</p> <p>8. 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. stavak 7.)</p> <p>9. radniku s kojim je dogovorio rad od kuće bez izmjene ugovora o radu, za rad duži od 30 dana ponudi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada (članak 17. stavak 7.)</p> <p>10. 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,</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 17.a stavak 1.)</p> <p>11. radnika upozna sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu te mu osigura potrebne pisane upute odnosno dostavi ih radniku prilikom promjene (članak 17.b stavak 6.)</p> <p>12. radniku dostavi pisano obrazloženje o nemogućnosti izmjene ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad od kuće, odnosno o nemogućnosti ponovnog obavljanja poslova u prostoru poslodavca i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjen ugovor (članak 17.c stavak 4.)</p> <p>13. 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,</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ili radniku uruči primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje prije upućivanja na rad u inozemstvo, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati (članak 18. stavak 2. i 7.)</p> <p>14. radniku u slučaju upućivanja u inozemstvo, u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, na rok kraći od četiri uzastopna tjedna, prije početka upućivanja dostavi pisanu informaciju koja sadrži propisane podatke (članak 18. stavak 4.)</p> <p>15. radniku s kojim je sklopio ugovor o dodatnom radu koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 18.b stavak 1.)</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>16. maloljetnika uputi na pregled ovlaštenom liječniku, ako su maloljetnik, njegov roditelj, odnosno skrbnik, radničko vijeće ili sindikat posumnjali da poslovi koje obavlja, ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj i podnijeli zahtjev poslodavcu da ovlašteni liječnik pregleda maloljetnika te da u nalazu i mišljenju ocijeni ugrožavaju li poslovi koje maloljetnik obavlja njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 22. stavak 1.)</p> <p>17. maloljetniku ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova kada je to dužan učiniti na temelju nalaza i mišljenja ovlaštenoga liječnika (članak 22. stavak 3.)</p> <p>18. donese i objavi pravilnik o radu, ili da pravilnikom uredi pitanja koja pravilnikom moraju biti uređena (članak 26. stavak 1.)</p> <p>19. u propisanom sadržaju, načinu i roku, ministarstvu dostavi statističke podatke o obavljanju poslova ustupanja radnika (članak 44. stavak 7.)</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>20. korisnik i agencija koji su sklopili ugovor o ustupanju radnika, koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, izmijene ugovor koji će sadržavati nedostajuće sastojke (članak 45. stavak 2.)</p> <p>21. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, koji ne sadrži sve podatke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 46. stavak 3. i 5.)</p> <p>22. uputnicu ustupljenog radnika koja ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom, dopuni nedostajućim podacima (članak 49. stavak 1.)</p> <p>23. radničko vijeće obavijesti o broju i razlozima uzimanja na rad ustupljenih radnika, ili da ustupljene radnike obavijesti o slobodnim radnim mjestima za koje ispunjavaju uvjete (članak 50. stavak 3.)</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>24. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme (članak 63. stavak 6., 7. i 8.)</p> <p>25. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o mogućnosti izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena (članak 68. stavak 5. i 7.)</p> <p>26. utvrdi raspored korištenja godišnjeg odmora u skladu s ovim Zakonom ili radnika obavijesti o trajanju i razdoblju korištenja godišnjeg odmora (članak 85.)</p> <p>27. radi ostvarivanja prava na jednakost plaća žena i muškaraca, dostavi radniku podatke o kriterijima temeljem kojih je radnik koji obavlja poslove iste ili slične naravi ostvario plaću, ako takav radnik kod njega postoji (članak 91. stavak 6.)</p> <p>28. dostavi radniku obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine, ili obračun s</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>propisanim sadržajem (članak 93. stavak 1. i 4.)</p> <p>29. dostavi radniku, kojem na dan dospelosti nije isplatio plaću, naknadu plaće ili otpremninu, ili ih nije isplatio u cijelosti, dva obračuna od kojih je jedan obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine, a drugi obračun u kojem će biti iskazan iznos plaće ili dijela plaće, naknade plaće ili otpremnine koji je bio dužan isplatiti, sa sadržajem u skladu s pravilnikom iz članka 93. stavka 4. ovoga Zakona (članak 93. stavak 2. i 4.)</p> <p>30. radniku, na njegov zahtjev, izda potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa (članak 130. stavak 1.)</p> <p>31. radniku nakon prestanka radnog odnosa vrati sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, ili mu izda potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa (stavak 130. stavak 2.)</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>32. imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika te o imenovanju obavijesti radnike (članak 134. stavak 2. i 4.)</p> <p>33. pisano i potpuno obavijesti radničko vijeće ili sve radnike koji su prijenosom obuhvaćeni o prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti na novog poslodavca (članak 137. stavak 6. i 7.)</p> <p>34. radnika pisanim putem obavijesti o sklapanju kolektivnog ugovora odnosno njegovoj izmjeni ili prestanku (članak 201. stavak 4.)</p> <p>35. kolektivni ugovor objavi na propisani način (članak 202. stavak 1. i 2.)</p> <p>36. radniku omogućiti da se upozna s načinom na koji će dodjeljivati poslove odnosno radne zadatke, nadzirati radnika i ocjenjivati njegov rad, te sa svim pravima iz radnog odnosa, a osobito</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>informacijama vezanim za pristup poslovima i radnim zadacima, za radno vrijeme i uvjete rada, za sigurnost i zdravlje na radu, za mogućnost napredovanja i osposobljavanja te za donošenje odluka vezanih za obračun i isplatu plaće te naknada (članak 221.g stavak 2. i 3.)</p> <p>37. radniku na njegov zahtjev učini dostupnima zatražene podatke (članak 221.g stavak 5.)</p> <p>38. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu putem digitalne radne platforme koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 221.l stavak 1.)</p> <p>39. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu putem digitalne radne platforme kojim ugovara rad po pozivu poslodavca, ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 221.l stavak 2.)</p> <p>40. kao digitalna radna platforma ili agregator dostavi potrebne podatke ministarstvu (članak 221.p stavak 7.).</p> <p>(2) U provedbi inspekcijskog nadzora u području rada, inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku zabraniti:</p> <p>1. dodatni rad radnika koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu ili na poslovima u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ovoga Zakona ili radnika kojem se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem, ako takve poslove obavlja kod matičnog poslodavca (članak 18.a stavak 2.)</p> <p>2. rad osobe mlađe od 15 godina ili osobe s 15 i starije od 15, a mlađe od 18 godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje (članak 19.)</p> <p>3. rad i sudjelovanje djeteta i maloljetnika u aktivnostima</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>protivno posebnoj zaštiti (članak 19.a, stavak 3., 5. i 8.)</p> <p>4. kontakt s djetetom ili maloljetnikom osobi koja je pravomoćno osuđena ili protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta (članak 19.b stavak 3.)</p> <p>5. rad maloljetnika na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 21. stavak 1.)</p> <p>6. 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. i 4.)</p> <p>7. obavljanje poslova maloljetnika ako iz nalaza i mišljenja ovlaštenog liječnika proizlazi da poslovi koje maloljetnik obavlja ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 22. stavak 1.)</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>8. 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.)</p> <p>9. prekovremeni rad maloljetnika (članak 65. stavak 5.)</p> <p>10. prekovremeni rad trudnice, roditelja s djetetom do osam godina života, radnika koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljska prava te radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, osim u slučaju više sile, ako nisu dostavili poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (članak 65. stavak 6.)</p> <p>11. prekovremeni rad radnika koji radi u dodatnom radu, ako poslodavcu nije dostavio pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 7. i 8.)</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>12. rad maloljetnika koji traje duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata (članak 68. stavak 1.)</p> <p>13. rad u nejednakom rasporedu radnog vremena trudnice, roditelja s djetetom do osam godina života, radnika koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljska i roditeljska prava, radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnika koji radi u dodatnom radu, ako nisu dostavili poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (članak 68. stavak 2.)</p> <p>14. obavljanje posla i aktivnosti djeteta i maloljetnika protivno propisanim ograničenjima (članak 68.a)</p> <p>15. rad noćnog radnika koji obavlja noćni rad, ako tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu, radi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih 24 sata (članak 69. stavak 6.)</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>16. noćnom radniku, koji je temeljem procjene opasnosti u radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, noćni rad duži od osam sati u razdoblju od 24 sata (članak 69. stavak 7.)</p> <p>17. noćni rad maloljetnika ako je protivan odredbama ovoga Zakona, ili nije osigurano da se takav rad obavlja pod nadzorom punoljetne osobe (članak 70.)</p> <p>18. 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.).</p> <p>(3) Žalba izjavljena protiv rješenja iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne odgađa njegovo izvršenje.“.</p> <p>Ovaj Zakon objavljuje se u »Narodnim novinama« i stupa na snagu 1. siječnja 2023. godine, osim članka 54. ovoga Zakona koji stupa na snagu 1. srpnja 2023.</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>godine te članka 55. ovoga Zakona, koji stupa na snagu 1. siječnja 2024. godine.</p> <p>Članak 66.</p> <p>Ovaj Zakon objavljuje se u »Narodnim novinama« i stupa na snagu 1. siječnja 2023. godine, osim članka 54. ovoga Zakona koji stupa na snagu 1. srpnja 2023. godine te članka 55. ovoga Zakona, koji stupa na snagu 1. siječnja 2024. godine.</p>		
	<p><u>Stavak 1. Direktive</u></p> <p>Članak 4.</p> <p>U članku 14., stavak 5. mijenja se i glasi:</p> <p>„(5) Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o pravu na pristup informacijama (NN 25/13, 85/15) članak/članci članak 10. uz stavak 2. i 3. Direktive</p>

	<p>sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.“.</p> <p>-</p> <p>Iza stavka 5. dodaje se novi stavak 6. koji glasi:</p> <p>„(6) Ako poslodavac sudjeluje u plaćanju dobrovoljnog mirovinskog osiguranja radnika, dužan je u roku od mjesec dana od početka rada odnosno od ugovaranja plaćanja, radnika pisano obavijestiti o nazivu tijela kojem se vrše uplate.“.</p> <p>Dosadašnji stavci 6. i 7. postaju stavci 7. i 8.</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

<p>Članak 6.</p> <p>Promjena radnog odnosa</p> <p>1. Države članice osiguravaju da poslodavac svaku promjenu u aspektima radnog odnosa navedenima u članku 4. stavku 2. kao i svaku promjenu u vezi s dodatnim informacijama za radnike poslane u drugu državu članicu ili treću zemlju iz članka 7. navodi u obliku dokumenta koji dostavlja radniku što je ranije moguće, a najkasnije na dan na koji ta promjena počne proizvoditi učinke.</p> <p>2. Dokument iz stavka 1. ne primjenjuje se u slučaju promjena koje samo odražavaju izmjene zakona, drugih propisa ili kolektivnih ugovora navedenih u dokumentima iz članka 5. stavka 1., te, gdje je to relevantno, članka 7.</p>	<p>Članak 9.</p> <p>Naslov iznad članka 18. mijenja se i glasi: „<i>Upućivanje radnika u inozemstvo</i>“.</p> <p>Članak 18. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Poslodavac može u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, na ograničeno vrijeme uputiti radnika na rad u inozemstvo radi obavljanja ugovorenih poslova.</p> <p>(2) Ako u slučaju upućivanja iz stavka 1. ovoga članka rad radnika traje duže od četiri uzastopna tjedna, pisani ugovor o radu ili pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu prije odlaska u inozemstvo, osim podataka iz članka 15. ovoga Zakona, mora sadržavati i dodatne podatke o:</p> <p>1. državi u koju se upućuje i trajanju rada u inozemstvu</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 14. i članak 8.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>2. rasporedu radnog vremena</p> <p>3. neradnim danima i blagdanima u kojima radnik ima pravo ne raditi uz naknadu plaće</p> <p>4. novčanoj jedinici u kojoj će se isplaćivati plaća</p> <p>5. drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu</p> <p>6. poveznici na jedinstvenu nacionalnu mrežnu stranicu o upućivanju radnika u državu članicu Europske unije u koju se radnik upućuje</p> <p>7. pravu i uvjetima vraćanja iz inozemstva.</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

(3) Umjesto podataka iz stavka 2. točke 2. do 5. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuju ta pitanja.

(4) U slučaju upućivanja radnika iz stavka 1. ovoga članka na rok kraći od četiri uzastopna tjedna, poslodavac je dužan radniku prije početka upućivanja dostaviti pisanu informaciju koja sadrži podatke iz stavka 2. i 3. ovoga članka.

(5) Ako u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, poslodavac upućuje radnika u povezano društvo u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima sa sjedištem u inozemstvu, za takvo upućivanje radnika zbog obavljanja ugovorenih poslova potrebna je pisana suglasnost radnika.

(6) Za vrijeme trajanja upućivanja u slučaju iz stavka 5. ovoga članka, radnik će se smatrati upućenim radnikom u smislu ovoga Zakona i pravila o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti.

(7) Primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje tijekom trajanja rada u inozemstvu, poslodavac iz stavka 1. i 5. ovoga Zakona, mora uručiti radniku prije odlaska u inozemstvo, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati prema posebnom propisu.

(8) Na upućivanje iz stavka 5. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe poglavlja 6. ovoga Zakona o privremenom zapošljavanju.“.

<p>Članak 7.</p> <p>Dodatne informacije za radnike poslane u drugu državu članicu ili treću zemlju</p> <p>1. Države članice osiguravaju da, ako se od radnika zahtijeva da radi u državi članici ili trećoj zemlji koja nije država članica u kojoj obično radi, poslodavac prije odlaska radnika osigurava dokumente iz članka 5. stavka 1., koji sadržavaju barem sljedeće dodatne informacije:</p> <p>(a) država ili države u kojima treba obavljati rad u inozemstvu te predviđeno trajanje rada;</p> <p>(b) valuta u kojoj će se isplaćivati naknada za rad;</p> <p>(c) gdje je primjenjivo, naknade u gotovini ili u naravi povezane s radnim zadacima;</p> <p>(d) informacije o tome je li repatrijacija predviđena i, ako jest, uvjeti koji vrijede za repatrijaciju radnika.</p> <p>2. Države članice osiguravaju da upućeni radnik u smislu Direktive 96/71/EZ usto primi i obavijesti o:</p> <p>(a) naknadi za rad na koju ima pravo u skladu s primjenjivim zakonom države članice domaćina;</p>	<p>Članak 9.</p> <p>Naslov iznad članka 18. mijenja se i glasi: „<i>Upućivanje radnika u inozemstvo</i>“.</p> <p>Članak 18. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Poslodavac može u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, na ograničeno vrijeme uputiti radnika na rad u inozemstvo radi obavljanja ugovorenih poslova.</p> <p>(2) Ako u slučaju upućivanja iz stavka 1. ovoga članka rad radnika traje duže od četiri uzastopna tjedna, pisani ugovor o radu ili pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu prije odlaska u inozemstvo, osim podataka iz članka 15. ovoga Zakona, mora sadržavati i dodatne podatke o:</p> <p>1. državi u koju se upućuje i trajanju rada u inozemstvu</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------	--

<p>(b) ako je to primjenjivo, svim dodacima za upućivanje radnika na privremeni rad u drugu državu članicu i svakom uređenju za naknadu troškova puta, hrane i smještaja;</p> <p>(c) poveznici na jedinstvene službene nacionalne mrežne stranice koje je razvila država članica domaćin u skladu s člankom 5. stavkom 2. Direktive 2014/67/EU Europskog parlamenta i Vijeća <u>(15)</u>.</p> <p>3. Informacije iz stavka 1. točke (b) i stavka 2. točke (a) može se, prema potrebi, dati u obliku upućivanja na konkretne odredbe zakona i drugih propisa ili akata ili kolektivne ugovore kojima se uređuje ta informacija.</p> <p>4. Osim ako države članice ne odrede drukčije, stavci 1. i 2. ne primjenjuju se ako trajanje svakog razdoblja rada izvan države članice u kojoj radnik obično radi iznosi četiri uzastopna tjedna ili manje.</p>	<p>2. rasporedu radnog vremena</p> <p>3. neradnim danima i blagdanima u kojima radnik ima pravo ne raditi uz naknadu plaće</p> <p>4. novčanoj jedinici u kojoj će se isplaćivati plaća</p> <p>5. drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu</p> <p>6. poveznici na jedinstvenu nacionalnu mrežnu stranicu o upućivanju radnika u državu članicu Europske unije u koju se radnik upućuje</p> <p>7. pravu i uvjetima vraćanja iz inozemstva.</p>		
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

(3) Umjesto podataka iz stavka 2. točke 2. do 5. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuju ta pitanja.

(4) U slučaju upućivanja radnika iz stavka 1. ovoga članka na rok kraći od četiri uzastopna tjedna, poslodavac je dužan radniku prije početka upućivanja dostaviti pisanu informaciju koja sadrži podatke iz stavka 2. i 3. ovoga članka.

(5) Ako u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, poslodavac upućuje radnika u povezano društvo u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima sa sjedištem u inozemstvu, za takvo upućivanje radnika zbog obavljanja ugovorenih poslova potrebna je pisana suglasnost radnika.

	<p>(6) Za vrijeme trajanja upućivanja u slučaju iz stavka 5. ovoga članka, radnik će se smatrati upućenim radnikom u smislu ovoga Zakona i pravila o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti.</p> <p>(7) Primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje tijekom trajanja rada u inozemstvu, poslodavac iz stavka 1. i 5. ovoga Zakona, mora uručiti radniku prije odlaska u inozemstvo, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati prema posebnom propisu.</p> <p>(8) Na upućivanje iz stavka 5. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe poglavlja 6. ovoga Zakona o privremenom zapošljavanju.“.</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

<p>POGLAVLJE III.</p> <p>MINIMALNI ZAHTJEVI KOJI SE ODOSE NA RADNE UVJETE</p> <p>Članak 8.</p> <p>Maksimalno trajanje razdoblja probnog rada</p> <p>1. Države članice osiguravaju da, ako radni odnos podliježe probnom radu, kako je utvrđeno nacionalnim pravom ili praksom, razdoblje probnog rada ne smije biti duže od šest mjeseci.</p> <p>2. U slučaju radnog odnosa na određeno vrijeme države članice osiguravaju da trajanje razdoblja takvog probnog rada bude razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla. U slučaju obnove ugovora o radu na istoj funkciji i s istim zadaćama, radni odnos ne podliježe novom razdoblju probnog rada.</p> <p>3. Države članice iznimno mogu predvidjeti dulja razdoblja probnog rada ako je to opravdano naravi zaposlenja ili je u interesu radnika. Ako je radnik odsutan s posla tijekom razdoblja probnog rada, države članice mogu predvidjeti odgovarajuće produljenje probnog rada, ovisno o trajanju odsutnosti.</p>	<p>Članak 20.</p> <p>Članak 53. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.</p> <p>(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima iz članka 123. stavka 1. ovoga članka.</p> <p>(3) Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.</p> <p>(4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je to zbog objektivnih razloga vezanih uz prirodu posla dopušteno posebnim zakonom te ako je tijekom njegovog trajanja radnik bio privremeno odsutan,</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------	--

	<p>osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz članka 86. ovoga Zakona).</p> <p>(5) U slučaju iz stavka 4. ovoga članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu, tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida, ne može biti duže od šest mjeseci.</p> <p>(6) Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla kojeg radnik obavlja.</p> <p>-</p> <p>(7) Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad, radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.</p> <p>(8) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu, koji se radniku može otkazati tijekom njegovog trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnoga rada.</p> <p>(9) Na otkaz iz stavka 8. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. stavka 1. i članka 125. ovoga Zakona.</p> <p>(10) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.</p> <p>(11) Ako su radnik i poslodavac tijekom trajanja radnog odnosa sklopili ugovor o radu radi obavljanja drugih poslova, pri čemu je ugovoren probni rad, u</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	slučaju otkaza toga ugovora zbog nezadovoljavanja na probnom radu, radnik ostvaruje pravo na otkazni rok u skladu sa člankom 122. ovoga Zakona, te pravo na otpremninu u skladu sa člankom 126. ovoga Zakona.		
<p>Članak 9.</p> <p>Dodatno zaposlenje</p> <p>1. Države članice osiguravaju da poslodavac ne zabranjuje radniku zapošljavanje kod drugih poslodavaca, izvan rasporeda rada utvrđenog s tim poslodavcem, niti zbog toga nepovoljno postupati prema radniku.</p> <p>2. Države članice mogu utvrditi uvjete pod kojima poslodavci primjenjuju ograničenja u pogledu nespojivosti, na temelju objektivnih razloga, kao što su zdravlje i sigurnost, zaštita poslovne povjerljivosti, integritet javne službe ili sprečavanje sukoba interesa.</p>	<p>Članak 10.</p> <p>Iza članka 18. dodaju se članci 18.a, 18.b i 18.c s naslovima iznad njih koji glase:</p> <p><i>„Dodatan rad radnika</i></p> <p>Članak 18.a</p> <p>(1) Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca (matični poslodavci) tako da je njegovo ukupno radno vrijeme četrdeset</p>	U potpunosti preuzeto	

	<p>sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.</p> <p>(2) S radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ovoga Zakona te radnikom kojemu se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem, ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.</p> <p>(3) Radnik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca, obavijestiti matičnog poslodavca, odnosno matične poslodavce o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.</p> <p>(4) Matični poslodavac može zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.</p> <p>(5) Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja radnika s poslodavcem, na prava i obveze radnika i poslodavca će se na odgovarajući način primijeniti odredbe ovoga Zakona koje uređuju zakonsku zabranu natjecanja.</p> <p>(6) Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca, radnik je dužan u roku od 15 dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.</p> <p>(7) Na zahtjev radnika koji radi u dodatnom radu, poslodavci su dužni omogućiti istodobno korištenje godišnjeg odmora toga radnika.</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

<p>Članak 10.</p> <p>Minimalna predvidivost rada</p> <p>1. Države članice osiguravaju da, ako je obrazac rada radnika u potpunosti ili djelomično nepredvidiv, poslodavac od radnika ne smije zahtijevati da radi ako nisu zadovoljena oba sljedeća uvjeta:</p> <p>(a) rad se obavlja unutar unaprijed utvrđenih referentnih sati i dana, kao što je navedeno u članku 4. stavku 2. točki (m) podtočki ii.; i</p> <p>(b) poslodavac je radnika unaprijed obavijestio o radnom zadatku u razumnom roku utvrđenom u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom, kao što je navedeno u članku 4. stavku 2. točki (m) podtočki iii.</p> <p>2. U slučaju neispunjenja jednog ili obaju zahtjeva utvrđenih u stavku 1., radnik ima pravo odbiti radni zadatak, a da zbog toga ne trpi negativne posljedice.</p> <p>3. Ako dopuštaju poslodavcu da otkáže radni zadatak bez pružanja naknade, države članice poduzimaju potrebne mjere, u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom, kako bi osigurale da radnik ima pravo na naknadu ako poslodavac nakon</p>	<p>Članak 55.</p> <p>Iza GLAVE IV. dodaje se GLAVA IV.a s nazivom ispod nje, poglavljima te glave s nazivima te sa člancima 221.a do 221.p i nazivima iznad njih koji glase:</p> <p>Članak 221.l</p> <p>(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, kojim se između poslodavca i radnika ugovara rad korištenjem digitalne radne platforme, osim podataka iz članka 15. stavka 1. točke 1. do 11. ovoga Zakona, mora sadržavati i dodatne podatke o:</p> <p>1. načinu dodjele poslova, radnih zadataka i uputa za rad te ocjenjivanja rada prema određenim kriterijima</p> <p>2. načinu donošenja odluka vezanih za radno vrijeme i uvjete rada, za sigurnost i zdravlje na radu, za mogućnost napredovanja</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------	--

<p>određenog razumnog roka otkaže radni zadatak koji je radnik prethodno prihvatio.</p> <p>4. Države članice mogu utvrditi uređenje za primjenu ovog članka u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom.</p>	<p>te za donošenje odluka vezanih za obračun i isplatu plaće i naknade plaće</p> <p>3. obvezi poslodavca da informira radnika o osobi koja je kod poslodavca ovlaštena za nadzor praćenja rada u automatiziranom sustavu upravljanja</p> <p>4. elektroničkoj i drugoj opremi i sredstvima rada koji su potrebni za obavljanje posla</p> <p>5. mogućnosti za neometanu profesionalnu komunikaciju, odnosno povezivanje i razmjenu informacija s ostalim radnicima i njihovim predstavnicima, poslodavcem te trećima u poslovnom procesu</p> <p>6. sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati, odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika</p> <p>7. naknadi troškova radniku vezanih uz obavljanje poslova te obveznoj amortizaciji troškova</p>		
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>vlastitih vozila i druge opreme, ako ih koristi</p> <p>8. obvezi ugovaranja osiguranja od nesretnog slučaja i osiguranja od odgovornosti na teret poslodavca, ako ugovorene poslove obavlja sudjelovanjem u javnom prometu</p> <p>9. načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika</p> <p>10. načinu ostvarivanja prava na informiranje i sudjelovanje u odlučivanju.</p> <p>(2) Ako se radi nepredvidivog obrasca rada ugovara rad po pozivu poslodavca, ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz stavka 1. ovoga članka, mora sadržavati i dodatne podatke o:</p> <p>1. promjenjivom rasporedu rada s obzirom na organizaciju radnog vremena radnika koja je u potpunosti ili uglavnom nepredvidiva</p> <p>2. referentnom vremenskom razdoblju u danima i satima, unutar kojeg poslodavac ima pravo</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>zatražiti, a radnik ima dužnost obavljati posao</p> <p>3. najmanjem broju radnih sati unutar razdoblja iz točke 2. ovoga stavka koje je poslodavac dužan platiti radniku, neovisno o tome je li zatražio od radnika obavljanje posla, osim u slučaju ako je poslodavac zatražio obavljanje posla, a radnik ga je odbio obaviti</p> <p>4. pravu radnika da bez štetnih posljedica odbije radni zadatak, ako je obavijest o potrebi njegova izvršenja dana u roku unutar kojega ga nije moguće izvršiti</p> <p>5. roku u kojemu je moguć opoziv radnog zadatka kojega je radnik prihvatio, čije neispunjenje daje radniku pravo na isplatu naknade plaće kao da je radio.</p> <p>(3) Nepredvidiv obrazac rada iz stavka 2. ovoga članka, u smislu ovoga Zakona, je oblik organizacije rada i radnog vremena, koji u potpunosti ili uglavnom, nastaje prema nepredvidivim potrebama za radom, uslijed čega se ne može unaprijed utvrditi početak i završetak radnog dana niti tjedna</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>radnika, već ga prema prirodi stvari, određuje poslodavac.</p> <p>(4) U slučaju sklapanja ugovora iz stavka 2. ovoga članka, najmanji broj zajamčenih plaćenih radnih sati ne može biti manji od pet sati tjedno.</p>		
<p>Članak 11.</p> <p>Dodatne mjere za ugovore o radu na zahtjev</p> <p>Ako dopuštaju korištenje ugovora o radu na zahtjev ili sličnih ugovora o radu, države članice poduzimaju jednu ili više sljedećih mjera za sprečavanje zlouporabe:</p> <p>(a) ograničenja uporabe i trajanja ugovora o radu na zahtjev ili sličnih ugovora o radu;</p> <p>(b) oboriva presumpcija o postojanju ugovora o radu s minimalnim brojem plaćenih radnih sati na temelju prosjeka radnih sati tijekom određenog razdoblja;</p> <p>(c) druge jednakovrijedne mjere kojima se osigurava djelotvorno sprečavanje zlouporabe.</p>	<p>Članak 11. stavak 1. točka (a) i (b)</p> <p>Članak 55.</p> <p>Iza GLAVE IV. dodaje se GLAVA IV.a s nazivom ispod nje, poglavljima te glave s nazivima te sa člancima 221.a do 221.p i nazivima iznad njih koji glase:</p> <p style="text-align: center;">Članak 221.m</p> <p>(1) Ako digitalna radna platforma ili agregator iz članka 221.c ovoga Zakona, s fizičkom osobom sklopi ugovor za obavljanje posla korištenjem digitalne radne</p>	U potpunosti preuzeto	

<p>Države članice obavješćuju Komisiju o takvim mjerama.</p>	<p>platforme, koji s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti digitalne radne platforme ili agregatora, ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je ta digitalna radna platforma ili taj agregator, kao poslodavac s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako se ne dokaže suprotno.</p> <p>(2) Činjenice na temelju kojih se može u smislu stavka 1. ovoga članka pretpostaviti postojanje radnog odnosa, su osobito:</p> <p>1. osobno obavljanje naplatnog posla</p> <p>2. davanje naloga i uputa za obavljanje posla fizičkoj osobi, u okvirima organizacije rada i subordinacije posla</p> <p>3. ograničavanje slobode odbijanja izvršavanja naloga ili njezino</p>		
--------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>uvjetovanje zapriječenim sankcijama ili drugim mjerama</p> <p>-</p> <p>4. pobliže određivanje vremena, mjesta i načina obavljanja posla fizičkoj osobi (oprema ili odjeća sa zaštitnim znakom poslodavca, propisani postupci ponašanja prema primatelju usluge i sl.), neovisno o tome koristi li vlastita sredstva rada</p> <p>5. nadziranje obavljanja posla i praćenje učinaka fizičke osobe, radi ocjene njezina rada te mogućnosti napredovanja</p> <p>6. zabrana sklapanja poslova za svoj ili tuđi račun korištenjem usluga drugih platformi.</p> <p>(3) Teret dokaza je na onoj digitalnoj radnoj platformi ili na agregatoru, koja osporava zakonsku pretpostavku iz stavka 1. ovoga članka.</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

(4) Fizička osoba koja smatra da nije radnik u smislu ovoga Zakona, može osporavati zakonsku pretpostavku postojanja radnog odnosa iz stavka 1. ovoga članka, pri čemu je digitalna radna platforma, odnosno agregator, u svrhu dokazivanja i radi pravilnog rješavanja pokrenutog postupka, dužna dati sve potrebne podatke.

Rad putem digitalnih radnih platformi ovisno o opsegu ostvarenih primitaka

Članak 221.n

(1) Iznimno od članka 221.m ovoga Zakona, pretpostavka postojanja radnog odnosa ne odnosi se na fizičku osobu koja, radom putem digitalnih radnih platformi u pojedinom kvartalu kalendarske godine, nije ostvarila primitak veći od 60% bruto iznosa tri mjesečne

	<p>minimalne plaće utvrđenog posebnim propisom.</p> <p>(2) Digitalna radna platforma ili agregator su dužni izvršiti provjeru od nadležnog tijela koje putem sustava ePorezna vodi službenu evidenciju o svim isplatiteljima i o isplaćenim primicima te su dužni pribaviti dokaz o stanju isplaćenih primitaka od kojih se utvrđuje drugi dohodak, koji je fizička osoba kojoj dodjeljuje posao, ostvarila radom putem digitalnih radnih platformi.</p> <p>(3) Ako se temeljem izvršene provjere iz stavka 2. ovoga članka utvrdi da je primitak za obavljeni rad fizičke osobe iz stavka 1. ovoga članka u pojedinom kvartalu kalendarske godine veći od limitirane visine od 60% bruto iznosa tri mjesečne minimalne plaće utvrđenog posebnim propisom, fizička osoba kod tog poslodavca, nakon izvršene provjere, može posao obavljati</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>samo na temelju sklopljenog ugovora o radu.</p> <p>(4) Radi provjere stanja isplaćenih primitaka fizičke osobe iz stavka 1. ovoga članka, digitalna radna platforma ili agregator ovlaštena je dobiti samo podatak o iznosu neisplaćenog dijela limitirane visine iznosa primitaka iz stavka 2. ovoga članka.</p> <p>(5) Način i rokove provjere iz stavka 2. ovoga članka, ministar, uz suglasnost ministra nadležnog za financije, propisuje pravilnikom.</p> <p>Uz stavak 2. Direktive</p> <p>Članak 1.</p> <p>U Zakonu o radu (Narodne novine, broj 93/14, 127/17 i 98/19), članak 2. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Ovim Zakonom u hrvatsko</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>zakonodavstvo preuzimaju se sljedeći akti Europske unije:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10. 7. 1999.) - Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu (SL L 216, 20. 8. 1994.), kako je posljednji put izmijenjena Direktivom Europskog parlamenta i Vijeća 2014/27/EU od 26. veljače 2014. o izmjeni Direktiva Vijeća 92/58/EEZ, 92/85/EEZ, 94/33/EZ, 98/24/EZ i Direktive 2004/37/EZ Europskog parlamenta i Vijeća kako bi se uskladile s Uredbom (EZ) br. 1272/2008 o razvrstavanju, označivanju i pakiranju tvari i smjesa (SL L 65, 5. 3. 2014.) - Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno 		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>zapošljavanje (SL L 327, 5. 12. 2008.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL L 14, 20. 1. 1998.)</p> <p>– Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18. 11. 2003.)</p> <p>– Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) (SL L 204, 26. 7. 2006.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (SL L 225, 12. 8. 1998.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona (SL L 82, 22. 3. 2001.)</p> <p>– Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici (SL L 80, 23. 3. 2002.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (<i>SL L 303, 2.12.2000.</i>)</p> <p>– 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.)</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>– 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.)</p> <p>– Direktiva (EU) 2015/1794 Europskog parlamenta i Vijeća od 6. listopada 2015. o izmjeni direktiva 2008/94/EZ, 2009/38/EZ i 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća te direktiva Vijeća 98/59/EZ i 2001/23/EZ u pogledu pomoraca (Tekst značajan za EGP) (SL L 263, 8.10.2015.)</p> <p>– Direktiva (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L186/105, 11.7.2019.)</p> <p>– Direktiva (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL L188/79, 12.7.2019.).</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>(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 2006/54/EZ, Direktive 2000/78/EZ, Direktive 91/383/EEZ, Direktive 92/85/EEZ, Direktive (EU) 2019/1158 i Direktive (EU) 2019/1152 u sadržaju i rokovima propisanim tim direktivama.“.</p>		
<p>Članak 12.</p> <p>Prijelaz na drugačiji oblik zaposlenja</p> <p>1. Države članice osiguravaju da radnik koji najmanje šest mjeseci radi kod istog poslodavca i čije je eventualno razdoblje probnog rada završilo može zatražiti oblik zaposlenja s predvidivijim i sigurnijim uvjetima rada, ako je dostupan, te dobiti obrazloženi pisani odgovor. Države članice mogu ograničiti učestalost zahtjeva za aktiviranje obveze iz ovog članka.</p> <p>2. Države članice osiguravaju da poslodavac dostavi obrazloženi pisani</p>	<p>Članak 25.</p> <p>U članku 63. iza stavka 4. dodaju se stavci 5., 6., 7. i 8. koji glase:</p> <p>„(5) Radnik koji je u radnom odnosu na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, kod istog poslodavca proveo duže od šest mjeseci, uključujući i razdoblje probnoga rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme.</p> <p>(6) Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o</p>	U potpunosti preuzeto	

<p>odgovor iz stavka 1. u roku od jednog mjeseca od zahtjeva. U pogledu fizičkih osoba koje djeluju kao poslodavci i mikropoduzeća, malih ili srednjih poduzeća, države članice mogu omogućiti produljenje tog roka ne više od tri mjeseca te predvidjeti i usmeni odgovor na sličan naknadni zahtjev koji podnese isti radnik ako se obrazloženje odgovora u kontekstu situacije radnika ne promijeni.</p>	<p>radu iz stavka 1. ovoga članka, te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora, dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana, od dana zaprimanja zahtjeva.</p> <p>(7) Ako radnik poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme, dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje 12 mjeseci.</p> <p>(8) Iznimno od stavka 6. i 7. ovoga članka, rok za dostavu obrazloženoga pisanog odgovora je 90 dana od dana zaprimanja zahtjeva, ako poslodavac zapošljava manje od 20 radnika.“.</p>		
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

<p>Članak 13.</p> <p>Obvezno osposobljavanje</p> <p>Države članice osiguravaju da, u slučajevima kada je poslodavac pravom Unije, nacionalnim pravom ili kolektivnim ugovorima obvezan pružati osposobljavanje radniku za obavljanje posla za koji je zaposlen, radnik ne snosi troškove takvog osposobljavanja, a osposobljavanje se uračunava u radno vrijeme i, po mogućnosti, odvija tijekom radnog vremena.</p>	<p>Članak 21.</p> <p>U članku 54. iza stavka 3. dodaje se stavak 4. koji glasi:</p> <p>„(4) Poslodavac je dužan radniku, osposobljavanje iz stavka 1. ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.“.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
<p>Članak 14.</p> <p>Kolektivni ugovori</p> <p>Države članice socijalnim partnerima mogu omogućiti održavanje, pregovaranje, sklapanje i izvršenje kolektivnih ugovora, u skladu s nacionalnim pravom ili praksom, u kojima se, uz zadržavanje opće zaštite radnika, određuju uređenje u vezi s radnim uvjetima radnika koje se</p>		<p>Nije preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 193. i članak 9.</p>

razlikuju od onih navedenih u člancima od 8. do 13.			
<p>POGLAVLJE IV.</p> <p>HORIZONTALNE ODREDBE</p> <p>Članak 15.</p> <p>Pravne presumpcije i mehanizam ranog rješavanja sporova</p> <p>1. Države članice osiguravaju da se, ako radnik nije na vrijeme primio sve dokumente ili dio dokumenata navedenih u članku 5. stavku 1. ili članku 6., primjenjuje jedno ili oboje od sljedećeg:</p> <p>(a) radnik uživa koristi od povoljnih presumpcija koje je definirala država članica, koje poslodavci imaju mogućnost oboriti; ili</p> <p>(b) radnik ima pravo podnijeti pritužbu nadležnom tijelu ili organu te na pravodoban i djelotvoran način ostvariti odgovarajuću pravnu zaštitu.</p> <p>2. Države članice mogu predvidjeti da je primjena presumpcija i mehanizama iz</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 14. i članak 133.

stavka 1. dopuštena samo pod uvjetom da je poslodavac obaviješten, a nije pravodobno dostavio informacije koje nedostaju.			
<p>Članak 16.</p> <p>Pravo na pravnu zaštitu</p> <p>Države članice osiguravaju da radnici, uključujući one čiji je radni odnos raskinut, imaju pristup djelotvornom i nepristranom rješavanju sporova i pravo na pravnu zaštitu u slučaju kršenja njihovih prava koja proizlaze iz ove Direktive.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 133.
<p>Članak 17.</p> <p>Zaštita od nepovoljnog postupanja ili nepovoljnih posljedica</p> <p>Države članice uvode mjere nužne za zaštitu radnika, uključujući onih koji su predstavnici radnika, od nepovoljnog postupanja poslodavca i negativnih posljedica koje proizlaze iz bilo koje pritužbe upućene poslodavcu ili koje proizlaze iz bilo kojih postupaka pokrenutih kako bi se ostvarila</p>	<p>Članak 48.</p> <p>U članku 133. iza stavka 6. dodaje se stavak 7. koji glasi:</p> <p>„(7) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika</p>	U potpunosti preuzeto	

usklađenost s pravima predviđenima ovom Direktivom.	propisanih ovim Zakonom, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.“.		
<p>Članak 18.</p> <p>Zaštita od otkaza i teret dokazivanja</p> <p>1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi zabranile otpuštanje ili slično postupanje te sve pripreme za otpuštanje radnika na temelju toga što su ostvarivali prava predviđena ovom Direktivom.</p> <p>2. Radnici koji smatraju da su otpušteni ili da su pretrpjeli postupanje sa sličnim učinkom na temelju toga što su ostvarivali prava predviđena ovom Direktivom, mogu od poslodavca zatražiti da propisno obrazloži razloge za otpuštanje ili slične mjere. Poslodavac te razloge navodi u pisanom obliku.</p> <p>3. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da, u slučaju kada radnici navedeni u stavku 2. pred sudom</p>	<p>Članak 48.</p> <p>U članku 133. iza stavka 6. dodaje se stavak 7. koji glasi:</p> <p>„(7) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih ovim Zakonom, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.“.</p>	Djelomično preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci Zakon o radu, članak 120., članak 133. stavak 1., 2., 3., 4., 5. i 6., članak 135. stavak 1., 2., 3. i 4.

<p>ili drugim nadležnim tijelom ili organom iznesu činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do takvog otpuštanja ili sličnih mjera, tuženik mora dokazati da se otpuštanje temeljilo na razlogu drugačijem od razloga iz stavka 1.</p> <p>4. Stavak 3. ne sprečava države članice da uvedu pravila dokazivanja koja su povoljnija za radnike.</p> <p>5. Od država članica neće se tražiti primjena stavka 3. na postupke u kojima su sud ili drugo nadležno tijelo ili organ dužni ispitati činjenično stanje.</p> <p>6. Stavak 3. ne primjenjuje se na kaznene postupke, osim ako država članica ne odredi drukčije.</p>	<p>Članak 50.</p> <p>U članku 135. iza stavka 4. dodaje se stavak 5. koji glasi:</p> <p>„(5) U slučaju spora o otkazu ugovora o radu radnika koji je podnio zahtjev za ostvarivanje roditeljskih i roditeljskih prava u skladu s posebnim propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama ili prava vezana za pružanje osobne skrbi temeljem ovoga Zakona, ako radnik učini vjerojatnim da je ugovor o radu otkazan iz tih razloga, teret dokazivanja prelazi na poslodavca, koji mora dokazati da ugovor o radu nije otkazan iz toga razloga.“.</p>		
<p>Članak 19.</p> <p>Sankcije</p> <p>Države članice utvrđuju pravila o sankcijama koje se primjenjuju na kršenja nacionalnih odredbi donesenih u skladu s ovom Direktivom ili relevantnih odredbi koje su već na snazi, u vezi s</p>	<p>Članak 56.</p> <p>Članak 226. mijenja se i glasi:</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

<p>pravima u okviru područja primjene Direktive. Predviđene sankcije moraju biti učinkovite, proporcionalne i odvrćajuće.</p>	<p>„(1) U provedbi inspekcijskog nadzora u području rada, inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku poslodavcu narediti da u ostavljenom roku:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o mogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme (članak 13. stavak 6., 7. i 8.) 		
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>5. radnika pisano obavijesti o nazivu tijela kojem se vrše uplate dobrovoljnog mirovinskog osiguranja, ako sudjeluje u plaćanju (članak 14. stavak 6.)</p> <p>6. pri nadležnom upravnom tijelu registrira ugovor o radu pomorca i radnika na pomorskim ribarskim plovilima (članak 14. stavak 7.)</p> <p>7. 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.)</p> <p>8. 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. stavak 7.)</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>9. radniku s kojim je dogovorio rad od kuće bez izmjene ugovora o radu, za rad duži od 30 dana ponudi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada (članak 17. stavak 7.)</p> <p>10. 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.a stavak 1.)</p> <p>11. radnika upozna sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu te mu osigura potrebne pisane upute odnosno dostavi ih radniku prilikom promjene (članak 17.b stavak 6.)</p> <p>12. radniku dostavi pisano obrazloženje o nemogućnosti izmjene ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>od kuće, odnosno o nemogućnosti ponovnog obavljanja poslova u prostoru poslodavca i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjen ugovor (članak 17.c stavak 4.)</p> <p>13. 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 radniku uruči primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje prije upućivanja na rad u inozemstvo, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati (članak 18. stavak 2. i 7.)</p> <p>14. radniku u slučaju upućivanja u inozemstvo, u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, na rok kraći od četiri uzastopna tjedna, prije početka upućivanja dostavi pisanu</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>informaciju koja sadrži propisane podatke (članak 18. stavak 4.)</p> <p>15. radniku s kojim je sklopio ugovor o dodatnom radu koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 18.b stavak 1.)</p> <p>16. maloljetnika uputi na pregled ovlaštenom liječniku, ako su maloljetnik, njegov roditelj, odnosno skrbnik, radničko vijeće ili sindikat posumnjali da poslovi koje obavlja, ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj i podnijeli zahtjev poslodavcu da ovlašteni liječnik pregleda maloljetnika te da u nalazu i mišljenju ocijeni ugrožavaju li poslovi koje maloljetnik obavlja njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 22. stavak 1.)</p> <p>17. maloljetniku ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>drugih odgovarajućih poslova kada je to dužan učiniti na temelju nalaza i mišljenja ovlaštenoga liječnika (članak 22. stavak 3.)</p> <p>18. donese i objavi pravilnik o radu, ili da pravilnikom uredi pitanja koja pravilnikom moraju biti uređena (članak 26. stavak 1.)</p> <p>19. u propisanom sadržaju, načinu i roku, ministarstvu dostavi statističke podatke o obavljanju poslova ustupanja radnika (članak 44. stavak 7.)</p> <p>20. korisnik i agencija koji su sklopili ugovor o ustupanju radnika, koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, izmijene ugovor koji će sadržavati nedostajuće sastojke (članak 45. stavak 2.)</p> <p>21. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, koji ne sadrži sve podatke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>sastojke propisane ovim Zakonom (članak 46. stavak 3. i 5.)</p> <p>22. uputnicu ustupljenog radnika koja ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom, dopuni nedostajućim podacima (članak 49. stavak 1.)</p> <p>23. radničko vijeće obavijesti o broju i razlozima uzimanja na rad ustupljenih radnika, ili da ustupljene radnike obavijesti o slobodnim radnim mjestima za koje ispunjavaju uvjete (članak 50. stavak 3.)</p> <p>24. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme (članak 63. stavak 6., 7. i 8.)</p> <p>25. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o mogućnosti izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena (članak 68. stavak 5. i 7.)</p> <p>26. utvrdi raspored korištenja godišnjeg odmora u skladu s ovim Zakonom ili radnika obavijesti o</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>trajanju i razdoblju korištenja godišnjeg odmora (članak 85.)</p> <p>27. radi ostvarivanja prava na jednakost plaća žena i muškaraca, dostavi radniku podatke o kriterijima temeljem kojih je radnik koji obavlja poslove iste ili slične naravi ostvario plaću, ako takav radnik kod njega postoji (članak 91. stavak 6.)</p> <p>28. dostavi radniku obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine, ili obračun s propisanim sadržajem (članak 93. stavak 1. i 4.)</p> <p>29. dostavi radniku, kojem na dan dospelosti nije isplatio plaću, naknadu plaće ili otpremninu, ili ih nije isplatio u cijelosti, dva obračuna od kojih je jedan obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine, a drugi obračun u kojem će biti iskazan iznos plaće ili dijela plaće, naknade plaće ili otpremnine koji je bio dužan isplatiti, sa sadržajem u skladu s pravilnikom iz članka 93. stavka 4. ovoga Zakona (članak 93. stavak 2. i 4.)</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>30. radniku, na njegov zahtjev, izda potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa (članak 130. stavak 1.)</p> <p>31. radniku nakon prestanka radnog odnosa vrati sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, ili mu izda potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa (stavak 130. stavak 2.)</p> <p>32. imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika te o imenovanju obavijesti radnike (članak 134. stavak 2. i 4.)</p> <p>33. pisano i potpuno obavijesti radničko vijeće ili sve radnike koji su prijenosom obuhvaćeni o prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti na novog poslodavca (članak 137. stavak 6. i 7.)</p> <p>34. radnika pisanim putem obavijesti o sklapanju kolektivnog</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>ugovora odnosno njegovoj izmjeni ili prestanku (članak 201. stavak 4.)</p> <p>35. kolektivni ugovor objavi na propisani način (članak 202. stavak 1. i 2.)</p> <p>36. radniku omogućiti da se upozna s načinom na koji će dodjeljivati poslove odnosno radne zadatke, nadzirati radnika i ocjenjivati njegov rad, te sa svim pravima iz radnog odnosa, a osobito informacijama vezanim za pristup poslovima i radnim zadacima, za radno vrijeme i uvjete rada, za sigurnost i zdravlje na radu, za mogućnost napredovanja i osposobljavanja te za donošenje odluka vezanih za obračun i isplatu plaće te naknada (članak 221.g stavak 2. i 3.)</p> <p>37. radniku na njegov zahtjev učini dostupnima zatražene podatke (članak 221.g stavak 5.)</p> <p>38. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu putem digitalne radne platforme koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 221.l stavak 1.)</p> <p>39. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu putem digitalne radne platforme kojim ugovara rad po pozivu poslodavca, ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 221.l stavak 2.)</p> <p>40. kao digitalna radna platforma ili agregator dostavi potrebne podatke ministarstvu (članak 221.p stavak 7.).</p> <p>(2) U provedbi inspekcijskog nadzora u području rada, inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku zabraniti:</p> <p>1. dodatni rad radnika koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu ili na poslovima u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ovoga Zakona ili radnika</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>kojem se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem, ako takve poslove obavlja kod matičnog poslodavca (članak 18.a stavak 2.)</p> <p>2. rad osobe mlađe od 15 godina ili osobe s 15 i starije od 15, a mlađe od 18 godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje (članak 19.)</p> <p>3. rad i sudjelovanje djeteta i maloljetnika u aktivnostima protivno posebnoj zaštiti (članak 19.a, stavak 3., 5. i 8.)</p> <p>4. kontakt s djetetom ili maloljetnikom osobi koja je pravomoćno osuđena ili protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta (članak 19.b stavak 3.)</p> <p>5. rad maloljetnika na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, čudoređe ili razvoj (članak 21. stavak 1.)</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>6. 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. i 4.)</p> <p>7. obavljanje poslova maloljetnika ako iz nalaza i mišljenja ovlaštenog liječnika proizlazi da poslovi koje maloljetnik obavlja ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 22. stavak 1.)</p> <p>8. 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.)</p> <p>9. prekovremeni rad maloljetnika (članak 65. stavak 5.)</p> <p>10. prekovremeni rad trudnice, roditelja s djetetom do osam godina života, radnika koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljna i roditeljska prava te radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>više poslodavaca, osim u slučaju više sile, ako nisu dostavili poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (članak 65. stavak 6.)</p> <p>11. prekovremeni rad radnika koji radi u dodatnom radu, ako poslodavcu nije dostavio pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 7. i 8.)</p> <p>12. rad maloljetnika koji traje duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata (članak 68. stavak 1.)</p> <p>13. rad u nejednakom rasporedu radnog vremena trudnice, roditelja s djetetom do osam godina života, radnika koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljska i roditeljska prava, radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnika koji radi u dodatnom radu, ako nisu dostavili poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (članak 68. stavak 2.)</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>14. obavljanje posla i aktivnosti djeteta i maloljetnika protivno propisanim ograničenjima (članak 68.a)</p> <p>15. rad noćnog radnika koji obavlja noćni rad, ako tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu, radi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih 24 sata (članak 69. stavak 6.)</p> <p>16. noćnom radniku, koji je temeljem procjene opasnosti u radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, noćni rad duži od osam sati u razdoblju od 24 sata (članak 69. stavak 7.)</p> <p>17. noćni rad maloljetnika ako je protivan odredbama ovoga Zakona, ili nije osigurano da se takav rad obavlja pod nadzorom punoljetne osobe (članak 70.)</p> <p>18. 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</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>jednog tjedna (članak 71. stavak 3.).</p> <p>(3) Žalba izjavljena protiv rješenja iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne odgađa njegovo izvršenje.“.</p> <p style="text-align: center;">Članak 57.</p> <p>Članak 227. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Novčanom kaznom od 1.320,00 do 3.980,00 eura kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:</p> <p>1. ako sklopi ugovor o radu u kojemu je probni rad ugovoren u trajanju dužem od Zakonom dopuštenoga (članak 53. stavak 3.)</p> <p>2. ako radniku ne omogući osposobljavanje na način propisan ovim Zakonom (članak 54. stavak 4.)</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>3. ako sklopi ugovor o radu u kojem je pripravnički staž ugovoren u trajanju dužem od Zakonom propisanoga (članak 57.).</p> <p>(2) Novčanom kaznom od 130,00 do 390,00 eura za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.</p> <p>(3) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.“.</p> <p style="text-align: center;">Članak 58.</p> <p>Članak 228. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Novčanom kaznom od 4.110,00 do 7.960,00 eura kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>1. ako s istim radnikom sklopi ugovor o radu na određeno vrijeme za koji ne postoji objektivan razlog odnosno ako u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu ne navede objektivan razlog ili je ugovor o radu sklopljen u trajanju dužem od tri godine (članak 12. stavak 1., 2. i 3.)</p> <p>2. ako s istim radnikom sklopi više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, čije je ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor o radu, neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije ili je zbog nekog drugog objektivnog razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom (članak 12. stavak 4. i 6.)</p> <p>3. ako sklopi ugovor o radu s radnikom koji ne udovoljava posebnim uvjetima za zasnivanje radnog odnosa propisanim</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu (članak 23.)</p> <p>4. 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.)</p> <p>5. 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. stavak 1. i 6.)</p> <p>6. ako traži podatke o trudnoći ili uputi drugu osobu da traži takve podatke, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>propisom radi zaštite trudnica (članak 30. stavak 2.)</p> <p>7. ako radnika nakon isteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, ne vrati na poslove na kojima je radio prije korištenja tih prava, ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 36. stavak 1. i 3.)</p> <p>8. 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</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 40.)</p> <p>9. 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.)</p> <p>10. ako korisniku ustupi istog radnika za obavljanje istih poslova u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine, osim u propisanim slučajevima (članak 48. stavak 1.)</p> <p>11. ako u pravnom prometu, poslovnim ispravama, na svakom dopisu ili ugovoru ne navede broj pod kojim je agencija upisana u</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>evidenciju ministarstva (članak 52. stavak 4.)</p> <p>12. ako s osobom koja se stručno osposobljava za rad ne sklopi ugovor u pisanom obliku (članak 59. stavak 5.)</p> <p>13. ako radniku ne omogući korištenje stanke na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 73.)</p> <p>14. ako radniku ne omogući korištenje dnevnog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 74.)</p> <p>15. ako radniku ne omogući korištenje tjednog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 75.)</p> <p>16. ako radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora na</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, osim u slučaju prestanka ugovora o radu (članak 18.a stavak 7., članak 77., 78., 83., 84. i članak 85. stavak 2. i 4.)</p> <p>17. ako radniku ne omogući korištenje plaćenog dopusta na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 86.)</p> <p>18. ako radniku ne omogući korištenje neplaćenog dopusta za pružanje osobne skrbi na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 87.)</p> <p>19. 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.)</p> <p>20. ako prije isteka roka od šest mjeseci od dana dostave odluke o</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>otkazu na istim poslovima zaposli drugog radnika, a nije ponudio sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga (članak 115. stavak 5. i 6.)</p> <p>21. ako s podacima utvrđenim u postupku zaštite dostojanstva radnika ne postupa kao s tajnima (članak 134. stavak 10.)</p> <p>22. ako onemogući radnike u izboru radničkog vijeća (članak 141.)</p> <p>23. ako ne dostavi podatak o utemeljenju radničkog vijeća, ili ga ne dostavi u propisanom roku i na propisani način (članak 146. stavak 3.)</p> <p>24. ako ne obavijesti radničko vijeće o pitanjima o kojima ga je dužan obavijestiti na način</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>propisan ovim Zakonom (članak 149.)</p> <p>25. ako se s radničkim vijećem ne savjetuje o pitanjima o kojima je dužan savjetovati se na način propisan ovim Zakonom (članak 150.)</p> <p>26. ako bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća donese odluku koju može donijeti samo uz suglasnost radničkog vijeća (članak 151. stavak 1.)</p> <p>27. ako ne osigura uvjete za rad radničkog vijeća (članak 156.)</p> <p>28. ako ne omogući imenovanom, odnosno izabranom predstavniku radnika članstvo u organu poslodavca, odnosno drugom odgovarajućem tijelu trgovačkog društva, zadruge ili javne ustanove (članak 164.)</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>29. ako pokuša ostvariti ili ostvari zabranjeni nadzor nad utemeljenjem i djelovanjem sindikata ili udruge sindikata više razine (članak 183. stavak 1.)</p> <p>30. ako ne obračuna, ne ustegne ili ne uplati sindikalnu članarinu (članak 189.)</p> <p>31. ako, u slučaju kada je to dužan učiniti, ne dostavi svaki kolektivni ugovor ili svaku promjenu kolektivnog ugovora ministarstvu ili ga ne dostavi u propisanom roku (članak 201. stavak 1.)</p> <p>32. ako odbije sudjelovati u postupku mirenja predviđenim ovim Zakonom (članak 206. stavak 1.)</p> <p>33. ako radnika koji je organizirao ili sudjelovao u štrajku organiziranom u skladu s</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>odredbama zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata, stavi u nepovoljniji položaj od drugih radnika (članak 215. stavak 2.)</p> <p>34. ako na zahtjev predstavnika radnika i inspekcije u području rada, tijekom provođenja nadzora ne omogući dostupnost zatraženih podataka (članak 221.g stavak 6.)</p> <p>35. ako pri obradi osobnih podataka radnika koji rade putem digitalne radne platforme, obrađuje podatke koje ne smije obrađivati ili prikuplja podatke koje ne smije prikupljati (članak 221.j)</p> <p>36. ako radi neometane profesionalne komunikacije, osobama koje kod njega obavljaju poslove ne osigura mogućnost uspostave kontakata (članak 221.k)</p> <p>37. ako s radnikom sklopi ugovor o radu putem digitalne radne platforme kojim se ugovora rad po pozivu poslodavca bez podatka o najmanjem broju zajamčenih plaćenih radnih sati tjedno ili s</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>brojem zajamčenih plaćenih radnih sati tjedno manjim od propisanog (članak 221.l stavak 2. i 4.)</p> <p>38. ako digitalna radna platforma ili agregator ne izvrši provjeru na propisani način i u propisanim rokovima, ili ako fizičkoj osobi za koju je utvrdila da je imala primitak za obavljeni rad u pojedinom kvartalu kalendarske godine veći od limitirane visine ne ponudi sklapanje ugovora o radu (članak 221.n stavak 2., 3. i 5.)</p> <p>39. ako kao digitalna radna platforma ili agregator u pravnom prometu, u poslovnim ispravama, ne navede broj pod kojim je upisana u evidenciju ministarstva (članak 221.p stavak 4.)</p> <p>40. ako kao digitalna radna platforma ili agregator, ne dostavi podatke u evidenciju ministarstva (članak 221.p stavak 7.)</p> <p>(2) Novčanom kaznom od 530,00 do 790,00 eura za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

(3) Novčanom kaznom od 4.110,00 do 7.960,00 eura za prekršaj iz stavka 1. točke 1. ovoga članka kaznit će se korisnik pravna osoba koji je koristio rad istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine, osim u propisanim slučajevima (članak 48. stavak 1.).

(4) Novčanom kaznom od 530,00 do 790,00 eura za prekršaj iz stavka 1. točke 1. ovoga članka kaznit će se korisnik fizička osoba koji je koristio rad istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine, osim u propisanim slučajevima (članak 48. stavak 1.).

(5) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

(6) Za prekršaje iz stavka 1. točke 28. ovoga članka, poslodavac pravna osoba odgovara i u slučaju ako ne postoji prekršajna odgovornost odgovorne osobe.“.

Članak 59.

Članak 229. mijenja se i glasi:

(1) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

1. ako ne vodi evidenciju o radnicima i o radnom vremenu ili je ne vodi na propisan način, ili ako na zahtjev inspektora rada ne dostavi podatke o radnicima i o radnom vremenu (članak 5.)

2. ako svog radnika privremeno ustupi u društvo koje s njim nije povezano u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima ili ga ustupi u trajanju dužem od neprekidno šest mjeseci, ili ga

	<p>ustupi bez sklopljenog sporazuma (članak 10. stavak 3.)</p> <p>3. ako u slučaju kada ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, prije početka rada ne izda radniku pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru (članak 14. stavak 3.)</p> <p>4. ako radniku u propisanim rokovima ne dostavi primjerak ugovora o radu i primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje (članak 14. stavak 5.)</p> <p>5. ako sklopi ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada za poslove za koje ga ne smije sklopiti (članak 17. stavak 5.)</p> <p>6. ako svog radnika, kojeg u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, upućuje na rad u inozemstvo u društvo koje je s njim povezano u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima bez pisane</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>suglasnosti radnika (članak 18. stavak 5.)</p> <p>7. ako radniku prije odlaska u inozemstvo ne dostavi primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje tijekom trajanja rada u inozemstvu, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati prema posebnom propisu (članak 18. stavak 7.)</p> <p>8. ako ugovor o dodatnom radu sklopi s radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ovoga Zakona te radnikom kojemu se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa u povećanom trajanju (članak 18.a stavak 2.)</p> <p>9. ako s radnikom sklopi ugovor o dodatnom radu u trajanju dužem</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>od propisanog (članak 18.b stavak 4.)</p> <p>10. ako radniku koji kod njega obavlja dodatni rad, utvrdi rad duži od osam sati tjedno, ili ako radniku ne utvrdi nejednaki raspored radnog vremena, a utvrdio je rad duži od osam sati tjedno, ali ne duži od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad, ili ako radniku koji kod njega obavlja dodatni rad utvrdi rad duži od 16 sati tjedno (članak 18.b stavak 5.)</p> <p>11. ako u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, odnosno šest mjeseci, ako je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, utvrdi rad radnika u dodatnom radu koji bi trajao duže od prosječnih osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad (članak 18.b stavak 7.)</p> <p>12. ako utvrdi nejednaki raspored rada radnika u dodatnom radu bez njegove pisane suglasnosti o dobrovoljnom pristanku na rad duži od osam sati tjedno ili ako na</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>zahtjev inspektora rada, ne dostavi popis radnika koji su dali pisani izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (članak 18.b stavak 10. i 12.)</p> <p>13. ako zaposli osobu mlađu od 15 godina ili osobu s 15 i stariju od 15, a mlađu od 18 godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ili ako dozvoli rad djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje (članak 19. i članak 19.a stavak 3.)</p> <p>14. ako na poslovima vezanima za rad i provođenje aktivnosti s djetetom i maloljetnikom ili kod omogućavanja provedbe učenja temeljenog na radu maloljetnika, zaposli osobu koja je pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, a koja su prije nego što su počinjena bila propisana zakonom ili međunarodnim pravom ili se protiv nje vodi kazneni postupak za navedena djela, ili ne onemogući kontakt s djetetom ili</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>maloljetnikom osobi za koju ima saznanja da postoji zapreka (članak 19.b. stavak 1. i 3.)</p> <p>15. ako zaposli maloljetnika bez pisanog ovlaštenja njegova zakonskog zastupnika ili odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi (članak 20. stavak 1. i 2.)</p> <p>16. ako zaposli maloljetnika na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 21. stavak 1.)</p> <p>17. ako zbog trudnoće odbije zaposliti ženu ili joj, protivno odredbama ovoga Zakona, zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa ponudi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima (članak 30. stavak 1.)</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>18. ako za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od dana prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, otkaže ugovor o radu trudnici ili radniku koji se koristi nekim od tih prava (članak 34. stavak 1.)</p> <p>19. ako radniku koji je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad, zbog liječenja ili oporavka otkaže ugovor o radu u razdoblju te nesposobnosti (članak 38. stavak 1.)</p> <p>20. ako kao poslodavac obavlja poslove ustupanja radnika korisnicima, a nije kao agencija</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>upisan u evidenciju ministarstva (članak 44. stavak 3.)</p> <p>21. ako obavlja poslove ustupanja radnika korisniku prije upisa u odgovarajuću evidenciju ministarstva, ili pri obavljanju poslova ustupanja radniku naplati naknadu za njegovo ustupanje korisniku, odnosno naknadu u slučaju sklapanja ugovora o radu između ustupljenog radnika i korisnika (članak 44. stavak 5. i 6.)</p> <p>22. ako ustupi radnika bez sklopljenog ugovora o ustupanju, ili ga sklopi u slučajevima kada ga ne može sklopiti (članak 45. stavak 1. i 4.)</p> <p>23. ako radnika ne obavijesti o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatak o radnom vremenu radnika iskazanom u danima i satima, odnosno danima, tjednima i mjesecima, najmanje</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>tjedan dana unaprijed (članak 60.a stavak 5. i 6.)</p> <p>24. ako sklopi ugovor o radu u kojem je puno radno vrijeme radnika ugovoreno u trajanju dužem od Zakonom dopuštenog (članak 61. stavak 1.)</p> <p>25. ako od radnika zahtijeva da na poslovima, na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radi duže od skraćenoga radnoga vremena (članak 64. stavak 3.)</p> <p>26. ako rad radnika koji radi prekovremeno, traje ukupno duže od 50 sati tjedno, ili ako prekovremeni rad pojedinog radnika traje duže od sto osamdeset sati godišnje, ili ako traje duže od 250 sati godišnje kada je prekovremeni rad duži od 180 sati godišnje ugovoren kolektivnim ugovorom (članak 65. stavak 3. i 4.)</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>27. ako naredi prekovremeni rad maloljetnika (članak 65. stavak 5.)</p> <p>28. ako trudnici, roditelju s djetetom do osam godina života, radniku koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljska i roditeljska prava te radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, bez njihove pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, naredi prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 6.)</p> <p>29. ako radniku koji radi u dodatnom radu naloži prekovremeni rad bez njegove pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 7.)</p> <p>30. ako radniku koji kod njega obavlja dodatan rad naloži</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 8.)</p> <p>31. ako u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena utvrdi rad radnika duži od 50 sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad, ili utvrdi rad radnika duži od 60 sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad kada je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, ili u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, odnosno šest mjeseci, ako je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, utvrdi rad radnika duži od prosječno 48 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad (članak 66. stavak 2., 3. i 6.)</p> <p>32. ako u slučaju kada preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ne utvrdi plan preraspodijeljenog radnog vremena s propisanim sadržajem, ili ako takav plan preraspodjele</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>prethodno ne dostavi inspektoru rada (članak 67. stavak 2.)</p> <p>33. ako rad radnika u preraspodijeljenom radnom vremenu traje duže od Zakonom dopuštenog (članak 67. stavak 4., 5. i 8.)</p> <p>34. ako na zahtjev inspektora rada ne dostavi popis radnika koji su dali pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na rad u preraspodijeljenom radnom vremenu (članak 67. stavak 7.)</p> <p>35. ako maloljetniku utvrdi raspored radnog vremena duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata (članak 68. stavak 1.)</p> <p>36. ako trudnici, roditelju s djetetom do osam godina života, radniku koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje rodiljna i roditeljska</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>prava, radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radniku koji radi u dodatnom radu, bez njihove pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, naredi rad u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena (članak 68. stavak 2.)</p> <p>37. ako noćnom radniku koji obavlja noćni rad, utvrdi tijekom razdoblja od četiri mjeseca rad duži od prosječno osam sati tijekom svakih 24 sata (članak 69. stavak 6.)</p> <p>38. ako noćnom radniku koji je temeljem procjene opasnosti u radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, ne utvrdi raspored radnog vremena tako da ne radi više od osam sati u razdoblju od 24 sata u kojem radi noću (članak 69. stavak 7.)</p> <p>39. ako protivno odredbama ovoga Zakona maloljetniku naredi noćni</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>rad, ili ne osigura da se noćni rad maloljetnika obavlja pod nadzorom punoljetne osobe (članak 70. stavak 1. i 2.)</p> <p>40. ako u slučaju kada je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, ne osigura izmjenu smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan (članak 71. stavak 3.)</p> <p>41. ako noćnom radniku prije početka ili redovito tijekom trajanja toga rada, ne omogući zdravstveni pregled u skladu s posebnim propisom (članak 72. stavak 3.)</p> <p>42. ako noćnom radniku za kojeg je zdravstvenim pregledom obavljenim prije početka toga rada ili redovitim pregledom tijekom njegova trajanja, utvrđeno da zbog takvog rada ima zdravstvenih problema, rasporedom radnog vremena ne osigura obavljanje</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>istih poslova izvan noćnog rada (članak 72. stavak 6.)</p> <p>43. ako noćnom radniku za kojeg je zdravstvenim pregledom obavljenim prije početka toga rada ili redovitim pregledom tijekom njegova trajanja, utvrđeno da zbog takvog rada ima zdravstvenih problema, a rasporedom radnog vremena ne može osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada, ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova izvan noćnog rada za koje je sposoban, a koji što je više moguće odgovaraju poslovima na kojima je radnik prethodno radio (članak 72. stavak 7.)</p> <p>44. ako s radnikom sklopi sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora (članak 80.)</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>45. ako plaću radnika ne ugovori ili ne utvrdi u bruto iznosu (članak 90.b stavak 1.)</p> <p>46. ako radniku kojem na dan dospelosti nije isplatio plaću, naknadu plaće ili otpremnine, ili ih nije isplatio u cijelosti, ne dostavi dva obračuna, od kojih je jedan obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine, a drugi obračun u kojem će biti iskazan iznos plaće ili dijela plaće, naknade plaće ili otpremnine koji je bio dužan isplatiti, sa sadržajem u skladu s pravilnikom iz članka 93. stavak 4. ovoga Zakona (članak 93. stavak 2. i 4.)</p> <p>47. ako otkaz nije u pisanom obliku, nije obrazložen, ili ako nije dostavljen radniku (članak 120.)</p> <p>48. ako u potvrdi o zaposlenju, osim podataka o vrsti poslova i trajanju radnog odnosa, naznači nešto što bi radniku otežalo</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>sklapanje novog ugovora o radu (članak 130. stavak 3.)</p> <p>49. ako u slučaju prenošenja ugovora o radu na novog poslodavca, potpuno i istinito, pisano ne izvijesti novog poslodavca o pravima radnika čiji se ugovori o radu prenose (članak 137. stavak 4.)</p> <p>50. ako se kao digitalna radna platforma ili agregator, pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, ne upiše se u evidenciju ministarstva (članak 221.c stavak 4.)</p> <p>51. ako kao agregator, pri obavljanju poslova posredovanja za digitalnu radnu platformu, radniku naplati naknadu za posredovanje (članak 221.c stavak 6.).</p> <p>(2) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.</p> <p>(3) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se pravna osoba koja organizira sudjelovanje djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje uz naplatu, u aktivnostima snimanja filmova, oglašavanja, pripremanja i izvođenja umjetničkih, scenskih ili sličnih kulturnih djela te sportskih natjecanja, na način i u opsegu koji ne ugrožava njegovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe, školovanje ili razvoj bez prethodnog odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi (članak 19.a stavak 5.).</p> <p>(4) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se fizička osoba koja organizira sudjelovanje djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje uz naplatu, u aktivnostima snimanja filmova, oglašavanja, pripremanja i izvođenja umjetničkih, scenskih ili</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>sličnih kulturnih djela te sportskih natjecanja, na način i u opsegu koji ne ugrožava njegovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe, školovanje ili razvoj bez prethodnog odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi (članak 19.a stavak 5.).</p> <p>(5) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura za prekršaj iz stavka 1. točke 1. ovoga članka kaznit će se korisnik pravna osoba koji ne vodi evidenciju radnog vremena za ustupljene radnike za razdoblje u kojem su mu ustupljeni, ako je takvu obvezu preuzeo ugovorom o ustupanju radnika i odgovorna osoba pravne osobe (članak 45. stavak 5.).</p> <p>(6) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kuna kaznit će se korisnik fizička osoba koji ne vodi evidenciju radnog vremena za ustupljene radnike za razdoblje u kojem su mu ustupljeni, ako je takvu obvezu preuzeo ugovorom o</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>ustupanju radnika (članak 45. stavak 5.).</p> <p>(7) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se korisnik pravna osoba, ako pri sklapanju ugovora iz članka 45. ovoga Zakona, agenciju potpuno i istinito, pisano ne izvijesti o uvjetima rada radnika zaposlenih kod korisnika na poslovima koje će obavljati ustupljeni radnik (članak 50. stavak 2.).</p> <p>(8) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se korisnik fizička osoba, ako pri sklapanju ugovora iz članka 45. ovoga Zakona, agenciju potpuno i istinito, pisano ne izvijesti o uvjetima rada radnika zaposlenih kod korisnika na poslovima koje će obavljati ustupljeni radnik i odgovorna osoba pravne osobe (članak 50. stavak 2.).</p> <p>(9) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se pravna osoba kod koje, u okviru</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

provedbe učenja temeljenog na radu poslove obavlja duže od osam sati dnevno i 40 sati tjedno, ili kod koje u okviru obavljanja povremenog rada redovitog učenika u skladu s posebnim propisom, dijete s navršenih 14 godina koje ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, poslove obavlja duže od sedam sati dnevno i 35 sati tjedno na poslovima koji u razdoblju kada nema nastave traju duže od tjedan dana ili duže od dva sata dnevno na dan školske nastave izvan vremena određenog za pohađanje nastave i 12 sati tjedno za poslove koji se obavljaju tijekom školskih praznika, odnosno osam sati dnevno i 40 sati tjedno ako posao obavlja maloljetnik, ili ako im noćni rad i odmori ne osigura na propisani način i u propisanom trajanju (članak 68.a).

■

(10) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se fizička osoba kod koje, u okviru provedbe učenja temeljenog na radu poslove obavlja duže od osam sati dnevno i 40 sati tjedno, ili kod koje u okviru obavljanja povremenog rada redovitog

	<p>učenika u skladu s posebnim propisom, dijete s navršenih 14 godina koje ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, poslove obavlja duže od sedam sati dnevno i 35 sati tjedno na poslovima koji u razdoblju kada nema nastave traju duže od tjedan dana ili duže od dva sata dnevno na dan školske nastave izvan vremena određenog za pohađanje nastave i 12 sati tjedno za poslove koji se obavljaju tijekom školskih praznika, odnosno osam sati dnevno i 40 sati tjedno ako posao obavlja maloljetnik, ili ako im noćni rad i odmore ne osigura na propisani način i u propisanom trajanju (članak 68.a).</p> <p>(11) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se pravna osoba koja je digitalna radna platforma ili agregator, ako ne ugovori osiguranje od nesretnog slučaja i osiguranje od odgovornosti za osobu koja radi na digitalnoj radnoj platformi i ugovorne poslove obavlja sudjelovanjem u javnom prometu (članak 221.o stavak 2.).</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>(12) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se fizička osoba koja je digitalna radna platforma ili agregator, ako ne ugovori osiguranje od nesretnog slučaja i osiguranje od odgovornosti za osobu koja radi na digitalnoj radnoj platformi i ugovorne poslove obavlja sudjelovanjem u javnom prometu (članak 221.o stavak 2.).</p> <p>(13) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.“.</p>		
<p>POGLAVLJE V.</p> <p>ZAVRŠNE ODREDBE</p> <p>Članak 20.</p> <p>Zadržavanje postignute razine zaštite i povoljnije odredbe</p> <p>1. Ova Direktiva ne predstavlja valjane razloge za smanjivanje opće razine</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 1. i članak 9.

<p>zaštite zajamčene radnicima u državama članicama.</p> <p>2. Ova Direktiva ne utječe na pravo država članica da primjenjuju ili donose zakone i druge propise koji su povoljniji za radnike ili da potiču ili omogućuju primjenu kolektivnih ugovora koji su povoljniji za radnike.</p> <p>3. Ovom se Direktivom ne dovode u pitanje druga prava koja radnici imaju na temelju drugih pravnih akata Unije.</p>			
<p>Članak 21.</p> <p>Prenošenje i provedba</p> <p>1. Države članice poduzimaju mjere koje su potrebne radi usklađivanja s ovom Direktivom najkasnije do 1. kolovoza 2022. One o tome odmah obavješćuju Komisiju.</p> <p>2. Kada države članice donose mjere iz stavka 1., one sadržavaju upućivanje na ovu Direktivu ili se na nju upućuje prilikom njihove službene objave. Načine tog upućivanja određuju države članice.</p> <p>3. Države članice Komisiji dostavljaju tekst glavnih mjera nacionalnog prava</p>	<p>Članak 1.</p> <p>U Zakonu o radu (Narodne novine, broj 93/14, 127/17 i 98/19), članak 2. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Ovim Zakonom u hrvatsko zakonodavstvo preuzimaju se sljedeći akti Europske unije:</p> <p>– Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

<p>koje donesu u području na koje se odnosi ova Direktiva.</p> <p>4. Države članice, u skladu sa svojim nacionalnim pravom i praksom, poduzimaju odgovarajuće mjere kako bi osigurale djelotvorno uključivanje socijalnih partnera te kako bi promicale i poboljšale socijalni dijalog s ciljem provedbe ove Direktive.</p> <p>5. Države članice provedbu ove Direktive mogu povjeriti socijalnim partnerima, ako oni to zajednički zatraže i pod uvjetom da države članice poduzmu sve potrebne mjere kako bi osigurale da u svakom trenutku mogu jamčiti rezultate koji se žele postići ovom Direktivom.</p>	<p>ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10. 7. 1999.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu (SL L 216, 20. 8. 1994.), kako je posljednji put izmijenjena Direktivom Europskog parlamenta i Vijeća 2014/27/EU od 26. veljače 2014. o izmjeni Direktiva Vijeća 92/58/EEZ, 92/85/EEZ, 94/33/EZ, 98/24/EZ i Direktive 2004/37/EZ Europskog parlamenta i Vijeća kako bi se uskladile s Uredbom (EZ) br. 1272/2008 o razvrstavanju, označivanju i pakiranju tvari i smjesa (SL L 65, 5. 3. 2014.)</p> <p>– Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (SL L 327, 5. 12. 2008.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su</p>		
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL L 14, 20. 1. 1998.)</p> <p>– Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18. 11. 2003.)</p> <p>– Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) (SL L 204, 26. 7. 2006.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (SL L 225, 12. 8. 1998.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona (SL L 82, 22. 3. 2001.)</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>– Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici (SL L 80, 23. 3. 2002.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL L 303, 2.12.2000.)</p> <p>– 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.)</p> <p>– 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</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>radnom odnosu (SL L 206, 29. 7. 1991.)</p> <p>– Direktiva (EU) 2015/1794 Europskog parlamenta i Vijeća od 6. listopada 2015. o izmjeni direktiva 2008/94/EZ, 2009/38/EZ i 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća te direktiva Vijeća 98/59/EZ i 2001/23/EZ u pogledu pomoraca (Tekst značajan za EGP) (SL L 263, 8.10.2015.)</p> <p>– Direktiva (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L186/105, 11.7.2019.)</p> <p>– Direktiva (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL L188/79, 12.7.2019.).</p> <p>(2) Vlada Republike Hrvatske će Europskoj komisiji podnositi jedinstvena izvješća o provedbi Direktive 94/33/EZ, Direktive</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	2008/104/EZ, Direktive 2003/88/EZ, Direktive 2006/54/EZ, Direktive 2000/78/EZ, Direktive 91/383/EEZ, Direktive 92/85/EEZ, Direktive (EU) 2019/1158 i Direktive (EU) 2019/1152 u sadržaju i rokovima propisanim tim direktivama.“.		
<p>Članak 22.</p> <p>Prijelazne odredbe</p> <p>Prava i obveze utvrđene ovom Direktivom primjenjuju se na sve radne odnose do 1. kolovoza 2022. No poslodavac navodi ili dopunjuje dokumente navedene u članku 5. stavku 1. i člancima 6. i 7. samo na zahtjev radnika koji je na taj datum već zaposlen. Neupućivanje takvog zahtjeva ne znači da se radnicima smiju oduzeti minimalna prava utvrđena člancima od 8. do 13.</p>		Nije potrebno preuzimanje	Završne odredbe Direktive

<p>Članak 23.</p> <p>Preispitivanje od strane Komisije</p> <p>Do 1. kolovoza 2027. Komisija nakon savjetovanja s državama članicama i socijalnim partnerima na razini Unije, uzimajući u obzir učinak na mikropoduzeća te mala i srednja poduzeća, preispituje primjenu ove Direktive i, kad je to primjereno, predlaže zakonodavne izmjene.</p>		Nije potrebno preuzimanje	Završne odredbe Direktive
<p>Članak 24.</p> <p>Stavljanje izvan snage</p> <p>Direktiva 91/533/EEZ stavlja se izvan snage s učinkom od 1. kolovoza 2022. Upućivanja na direktivu stavljenu izvan snage smatraju se upućivanjima na ovu Direktivu.</p>		Nije potrebno preuzimanje	Završna odredba Direktive
<p>Članak 25.</p> <p>Stupanje na snagu</p> <p>Ova Direktiva stupa na snagu dvadesetog dana od dana objave u Službenom listu Europske unije.</p>		Nije potrebno preuzimanje	Završna odredba Direktive

<p>Članak 26.</p> <p>Adresati</p> <p>Ova Direktiva upućena je državama članicama.</p>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>Završna odredba Direktive</p>
---------------------------------------------------------------------------------------	--	----------------------------------	----------------------------------

USPOREDNI PRIKAZ PODUDARANJA ODREDBI PROPISA EUROPSKE UNIJE S PRIJEDLOGOM PROPISA

1. Naziv propisa Europske unije

DIREKTIVA VIJEĆA 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu

2. Naziv prijedloga propisa

Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu

3. Usklađenost odredbi propisa Europske unije (sekundarni izvori prava) s odredbama prijedloga propisa

a)	b)	c)	d)
Odredbe propisa Europske unije	Odredbe prijedloga propisa	Je li sadržaj odredbe propisa Europske unije u potpunosti preuzet u odredbu prijedloga propisa?	Obrazloženje (ako sadržaj odredbe propisa Europske unije nije preuzet ili je djelomično preuzet u odredbu prijedloga propisa)

<p>Članak 1.</p> <p>Svrha</p> <p>1. Države članice donose potrebne mjere kako bi zabranile dječji rad.</p> <p>Države članice pod uvjetima utvrđenima ovom Direktivom osiguravaju da najniža dob za rad ili zaposlenje nije niža od najniže dobi predviđene za završetak obveznog redovitog školovanja kako je uvedena nacionalnim pravom ili u svakom slučaju nije niža od 15 godina.</p> <p>2. Države članice osiguravaju da je rad mladeži strogo reguliran i zaštićen u skladu s uvjetima utvrđenima ovom Direktivom.</p> <p>3. Države članice općenito osiguravaju da poslodavci mladim ljudima jamče radne uvjete primjerene njihovoj dobi.</p> <p>Države članice osiguravaju da su mladi ljudi zaštićeni od gospodarskog iskorištavanja i od svakog rada koji bi mogao ugroziti njihovu sigurnost, zdravlje ili fizički, mentalni, moralni ili socijalni razvoj ili ometati njihovo obrazovanje.</p>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>Uvodna odredba Direktive</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	----------------------------------	---------------------------------

<p>Članak 2.</p> <p>Područje primjene</p> <p>1. Ova Direktiva primjenjuje se na sve osobe mlađe od 18 godina koje imaju ugovor o radu ili radni odnos određen važećim pravom u državi članici i/ili na koji se primjenjuje važeće pravo u državi članici.</p> <p>2. Države članice mogu donijeti zakonodavnu ili regulatornu odredbu, s ograničenjima i pod uvjetima koje odrede zakonodavnom ili regulatornom odredbom, na temelju koje se ova Direktiva ne primjenjuje na povremeni rad ili kratkotrajni rad koji uključuje:</p> <p>(a) kućanski rad u privatnom kućanstvu; ili</p> <p>(b) rad koji se ne smatra štetnim, škodljivim ili opasnim za mlade ljude u okviru obiteljskog poduzeća.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci Članak 1., članak 4., članak 19. i članak 20.
<p>Članak 3.</p> <p>Definicije</p> <p>Za potrebe ove Direktive:</p> <p>(a) „mlada osoba” znači svaka osoba mlađa od 18 godina navedena u članku 2. stavku 1.;</p> <p>(b) „dijete” znači svaka mlada osoba mlađa od 15 godina ili koja je još</p>	<p>Članak 11.</p> <p>Iza članka 19. dodaju se članci 19.a i 19.b s naslovima iznad njih koji glase:</p> <p><i>„Posebna zaštita djeteta i maloljetnika</i></p> <p>Članak 19.a</p>	Djelomično preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 60., 73., 74., 75., 76. Napomena: Stavak 1. točka e) članak 60., Stavak 1 točka f) članak 73., 74., 75., 76.

<p>uvijek na obveznom redovitom školovanju u skladu s nacionalnim pravom;</p> <p>(c) „mladež” znači sve mlade osobe u dobi od najmanje 15 godina, ali najviše 18 godina, koje više nisu na obveznom redovitom školovanju u skladu s nacionalnim pravom;</p> <p>(d) „lakši poslovi” znači svaki rad koji zbog svojstvene prirode zadataka koje uključuje i posebnih uvjeta pod kojima se izvodi:</p> <p>i.vjerojatno neće štetiti sigurnosti, zdravlju ili razvoju djece; i</p> <p>ii.nije takav da šteti njihovom pohađanju škole, njihovom sudjelovanju u programima profesionalnog usmjeravanja ili osposobljavanja koje je odobrilo nadležno tijelo ili njihovoj sposobnosti da steknu korist od poduke koju su dobili;</p> <p>(e) „radno vrijeme” znači svako razdoblje tijekom kojeg je mlada osoba na poslu, na raspolaganju poslodavcu i izvršava svoje aktivnosti ili dužnosti u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i/ili praksom;</p> <p>(f) „odmor” znači svako razdoblje koje nije radno vrijeme.</p>	<p>(1) Dijete je, u smislu ovoga Zakona, osoba koja je mlađa od 15 godina.</p> <p>(2) Maloljetnik je, u smislu ovoga Zakona, osoba koja je navršila 15 godina ili je starija od 15, a mlađa od 18 godina.</p> <p>(3) Zabranjen je rad djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje.</p> <p>(4) Zabrana rada iz stavka 3. ovoga članka, ne primjenjuje se na obavljanje poslova u okviru provedbe učenja temeljenog na radu niti na povremeni rad redovitog učenika prema posebnom propisu, ako takvi poslovi ne ugrožavaju njegovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe ili razvoj.</p> <p>(5) Dijete i maloljetnik koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje smije, samo uz prethodno odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi, uz naplatu sudjelovati u aktivnostima snimanja filmova, oglašavanja, pripremanja i izvođenja umjetničkih, scenskih ili sličnih</p>		
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>kulturnih djela te sportskih natjecanja, na način i u opsegu koji ne ugrožava njegovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe, školovanje ili razvoj.</p> <p>(6) Odobrenje iz stavka 5. ovoga članka, tijelo nadležno za poslove socijalne skrbi izdaje na temelju zahtjeva zakonskog zastupnika djeteta i maloljetnika te jedan primjerak dostavlja i tijelu nadležnom za poslove inspekcije rada.</p> <p>(7) Zahtjev iz stavka 6. ovoga članka, zakonski zastupnik djeteta i maloljetnika podnosi u roku od 15 dana prije početka njegovog sudjelovanja u aktivnostima iz stavka 5. ovoga članka, a tijelo nadležno za poslove socijalne skrbi je o zahtjevu dužan riješiti u roku od osam dana od dana njegova podnošenja.</p> <p>(8) Ukupno razdoblje trajanja rada i aktivnosti iz stavka 4. i 5. ovoga članka, dnevno i tjedno trajanje aktivnosti te odmori za vrijeme trajanja tih aktivnosti, ne smiju ugrožavati zdravlje i sigurnost djeteta i maloljetnika te mogućnosti ispunjavanja obveza</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	vezanih za njegovo školovanje, niti smiju biti nepovoljniji od trajanja i ograničenja propisanih člankom 68.a ovoga Zakona.		
<p>Članak 4.</p> <p>Zabrana dječjeg rada</p> <p>1. Države članice donose potrebne mjere kojima zabranjuju dječji rad.</p> <p>2. Uzimajući u obzir ciljeve navedene u članku 1., države članice mogu donijeti zakonodavne ili regulatorne odredbe na temelju kojih se zabrana dječjeg rada ne primjenjuje na:</p> <p>(a) djecu koja se bave aktivnostima iz članka 5.;</p> <p>(b) djecu u dobi od najmanje 14 godina koja rade u okviru kombiniranog programa rada i osposobljavanja ili u okviru programa radne prakse u poduzeću, pod uvjetom da se takav rad obavlja u skladu s uvjetima koje odredi nadležno tijelo;</p> <p>(c) djecu u dobi od najmanje 14 godina koja obavljaju lakše poslove koje ne obuhvaća članak 5.; lakše poslove koje ne obuhvaća članak 5. mogu, međutim</p>	<p>Članak 11.</p> <p>Iza članka 19. dodaju se članci 19.a i 19.b s naslovima iznad njih koji glase:</p> <p><i>„Posebna zaštita djeteta i maloljetnika</i></p> <p>Članak 19.a</p> <p>(1) Dijete je, u smislu ovoga Zakona, osoba koja je mlađa od 15 godina.</p> <p>(2) Maloljetnik je, u smislu ovoga Zakona, osoba koja je navršila 15 godina ili je starija od 15, a mlađa od 18 godina.</p> <p>(3) Zabranjen je rad djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje.</p>	U potpunosti preuzeto	

<p>obavljati djeca u dobi od 13 godina ograničen broj sati tjedno u slučaju kategorija rada koje određuje nacionalno zakonodavstvo.</p> <p>3. Države članice koje koriste mogućnost iz stavka 2. točke (c) određuju radne uvjete koji se odnose na dotične lakše poslove pridržavajući se odredaba ove Direktive.</p>	<p>(4) Zabrana rada iz stavka 3. ovoga članka, ne primjenjuje se na obavljanje poslova u okviru provedbe učenja temeljenog na radu niti na povremeni rad redovitog učenika prema posebnom propisu, ako takvi poslovi ne ugrožavaju njegovo zdravlje, sigurnost, čudoređe ili razvoj.</p> <p>(5) Dijete i maloljetnik koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje smije, samo uz prethodno odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi, uz naplatu sudjelovati u aktivnostima snimanja filmova, oglašavanja, pripremanja i izvođenja umjetničkih, scenskih ili sličnih kulturnih djela te sportskih natjecanja, na način i u opsegu koji ne ugrožava njegovo zdravlje, sigurnost, čudoređe, školovanje ili razvoj.</p> <p>(6) Odobrenje iz stavka 5. ovoga članka, tijelo nadležno za poslove socijalne skrbi izdaje na temelju zahtjeva zakonskog zastupnika djeteta i maloljetnika te jedan primjerak dostavlja i tijelu nadležnom za poslove inspekcije rada.</p>		
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

(7) Zahtjev iz stavka 6. ovoga članka, zakonski zastupnik djeteta i maloljetnika podnosi u roku od 15 dana prije početka njegovog sudjelovanja u aktivnostima iz stavka 5. ovoga članka, a tijelo nadležno za poslove socijalne skrbi je o zahtjevu dužan riješiti u roku od osam dana od dana njegova podnošenja.

(8) Ukupno razdoblje trajanja rada i aktivnosti iz stavka 4. i 5. ovoga članka, dnevno i tjedno trajanje aktivnosti te odmori za vrijeme trajanja tih aktivnosti, ne smiju ugrožavati zdravlje i sigurnost djeteta i maloljetnika te mogućnosti ispunjavanja obveza vezanih za njegovo školovanje, niti smiju biti nepovoljniji od trajanja i ograničenja propisanih člankom 68.a ovoga Zakona.

<p>Članak 5.</p> <p>Kulturne ili slične aktivnosti</p> <p>1. Zapošljavanje djece za potrebe izvođenja kulturnih, umjetničkih, sportskih ili oglašivačkih aktivnosti mora u svakom pojedinom slučaju prethodno odobriti nadležno tijelo.</p> <p>2. Države članice zakonodavnom ili regulatornom odredbom određuju radne uvjete za djecu u slučajevima iz stavka 1. i pojedinosti postupka prethodnog odobrenja, pod uvjetom da aktivnosti:</p> <p>i. neće štetiti sigurnosti, zdravlju ili razvoju djece; i</p> <p>ii. nisu takve da štete njihovom pohađanju škole, njihovom sudjelovanju u programima profesionalnog usmjeravanja ili osposobljavanja koje je odobrilo nadležno tijelo ili njihovoj sposobnosti da steknu korist od poduke koju su dobili.</p> <p>3. Odstupajući od postupaka predviđenih u stavku 1., u slučaju djece u dobi od najmanje 13 godina, države članice mogu, zakonodavnom ili regulatornom odredbom, u skladu s uvjetima koje odrede, odobriti zapošljavanje djece u svrhu izvođenja</p>	<p>Članak 11.</p> <p>Iza članka 19. dodaju se članci 19.a i 19.b s naslovima iznad njih koji glase:</p> <p><i>„Posebna zaštita djeteta i maloljetnika</i></p> <p>Članak 19.a</p> <p>(1) Dijete je, u smislu ovoga Zakona, osoba koja je mlađa od 15 godina.</p> <p>(2) Maloljetnik je, u smislu ovoga Zakona, osoba koja je navršila 15 godina ili je starija od 15, a mlađa od 18 godina.</p> <p>(3) Zabranjen je rad djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje.</p> <p>(4) Zabrana rada iz stavka 3. ovoga članka, ne primjenjuje se na obavljanje poslova u okviru provedbe učenja temeljenog na radu niti na povremeni rad redovitog učenika prema posebnom propisu, ako takvi</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------	--

<p>kulturnih, umjetničkih, sportskih ili oglašivačkih aktivnosti.</p> <p>4. Države članice koje imaju poseban sustav odobrenja za manekenske agencije s obzirom na aktivnosti djece mogu zadržati taj sustav.</p> <p>DIO II.</p>	<p>poslovi ne ugrožavaju njegovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe ili razvoj.</p> <p>(5) Dijete i maloljetnik koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje smije, samo uz prethodno odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi, uz naplatu sudjelovati u aktivnostima snimanja filmova, oglašavanja, pripremanja i izvođenja umjetničkih, scenskih ili sličnih kulturnih djela te sportskih natjecanja, na način i u opsegu koji ne ugrožava njegovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe, školovanje ili razvoj.</p> <p>(6) Odobrenje iz stavka 5. ovoga članka, tijelo nadležno za poslove socijalne skrbi izdaje na temelju zahtjeva zakonskog zastupnika djeteta i maloljetnika te jedan primjerak dostavlja i tijelu nadležnom za poslove inspekcije rada.</p> <p>(7) Zahtjev iz stavka 6. ovoga članka, zakonski zastupnik djeteta i maloljetnika podnosi u roku od 15 dana prije početka njegovog sudjelovanja u aktivnostima iz stavka 5. ovoga članka, a tijelo</p>		
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>nadležno za poslove socijalne skrbi je o zahtjevu dužan riješiti u roku od osam dana od dana njegova podnošenja.</p> <p>(8) Ukupno razdoblje trajanja rada i aktivnosti iz stavka 4. i 5. ovoga članka, dnevno i tjedno trajanje aktivnosti te odmori za vrijeme trajanja tih aktivnosti, ne smiju ugrožavati zdravlje i sigurnost djeteta i maloljetnika te mogućnosti ispunjavanja obveza vezanih za njegovo školovanje, niti smiju biti nepovoljniji od trajanja i ograničenja propisanih člankom 68.a ovoga Zakona.</p> <p><i>Dužnosti poslodavca radi posebne zaštite djeteta i maloljetnika</i></p> <p>Članak 19.b</p> <p>(1) Poslodavac koji zapošljava ili provodi učenje temeljeno na radu, povremeni rad redovitog učenika prema posebnom propisu odnosno koji je organizator aktivnosti u kojima sudjeluju djeca i maloljetnici u skladu sa člankom 19.a ovoga Zakona, je dužan pri tome voditi računa da kod osobe koja je u redovitom kontaktu s</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>djetetom i maloljetnikom, ne postoji neka od sljedećih zapreka:</p> <p>1. pravomoćno je osuđena za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, a koja su prije nego što su počinjena bila propisana zakonom ili međunarodnim pravom</p> <p>2. protiv nje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela navedenih u stavku 1. točki 1. ovoga stavka.</p> <p>-</p> <p>(2) U svrhu ispunjavanja dužnosti iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac je ovlašten zatražiti od nadležnog suda dokaz da kandidat za radno mjesto ili radnik zaposlen kod poslodavca nije pravomoćno osuđen ili da se protiv njega ne vodi kazneni postupak za kazneno djelo iz stavka 1. točke 1. ovoga članka.</p> <p>(3) Poslodavac koji zapošljava ili provodi učenje temeljeno na radu, povremeni rad redovitog učenika prema posebnom propisu, odnosno organizator je provođenja aktivnosti u kojima sudjeluju djeca i maloljetnici, dužan je onemogućiti osobi za koju ima saznanja da</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	postoji zapreka iz stavka 1. ovoga Zakona kontakt s djetetom ili maloljetnikom.“.		
<p>Članak 6.</p> <p>Opće obveze poslodavaca</p> <p>1. Ne dovodeći u pitanje članak 4. stavak 1., poslodavac donosi potrebne mjere kako bi zaštitio sigurnost i zdravlje mladih ljudi, uzimajući posebno u obzir specifične rizike iz članka 7. stavka 1.</p> <p>2. Poslodavac provodi mjere predviđene stavkom 1. na temelju procjene opasnosti za mlade ljude u vezi s njihovim radom.</p> <p>Procjena se mora napraviti prije nego mladi ljudi počnu s radom i u slučaju svake veće promjene u radnim uvjetima, pri čemu pozornost treba obratiti posebno na sljedeće točke:</p> <p>(a) oprema i raspored radnog mjesta i radnog prostora;</p>	<p>Napomena: Stavak 1. DIR uz članak 12. ZID ZOR Stavak 1. , Stavak 3., i Stavak 4. DIR uz članak 64. ZID ZOR</p> <p>Članak 12.</p> <p>Naslov iznad članka 21. mijenja se i glasi: „Utvrdjivanje zdravstvene sposobnosti i zabrana rada maloljetnika na određenim poslovima“.</p> <p>Članak 21. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Maloljetnik se ne smije zaposliti na poslovima koji mogu</p>	Djelomično preuzeto	Preuzeto u: Pravilnik o poslovima na kojima se ne smije zaposliti maloljetnik (NN 89/15 94/16) članak/članci Članak 3. i članak 4. -UZ stavak 1. i 2. DIR

<p>(b)priroda, stupanj i trajanje izlaganja fizikalnim, biološkim i kemijskim agensima;</p> <p>(c)oblik, opseg i uporaba radne opreme, posebno agensa, strojeva, aparata i naprava, i načina na koji se njima rukuje;</p> <p>(d)organiziranje radnih postupaka i operacija te način na koji se oni kombiniraju (organizacija rada);</p> <p>(e)razina osposobljavanja i poduke koju dobivaju mladi ljudi.</p> <p>Ako ta procjena pokaže da postoji rizik za sigurnost, fizičko ili mentalno zdravlje ili razvoj mladih ljudi, treba osigurati odgovarajuću besplatnu procjenu i nadzor njihovog zdravlja u redovitim razmacima, ne dovodeći u pitanje Direktivu 89/391/EEZ.</p> <p>Besplatna procjena i praćenje zdravlja može biti dio nacionalnog sustava zdravstva.</p> <p>3. Poslodavac obavještuje mlade ljude o mogućim rizicima i o svim mjerama donesenim u vezi s njihovom sigurnosti i zdravljem.</p> <p>Nadalje, poslodavac obavještuje zakonske zastupnike djece o mogućim</p>	<p>ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj.</p> <p>(2) Poslodavac ne smije zaposliti maloljetnika prije prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti.</p> <p>(3) Ministar pravilnikom propisuje poslove iz stavka 1. ovoga članka.</p> <p>(4) Ministar, uz prethodnu suglasnost ministra nadležnog za zdravstvo, pravilnikom propisuje postupak prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za rad maloljetnika iz stavka 2. ovoga članka.“.</p> <p>Članak 64.</p> <p>(1) Poslodavci su dužni uskladiti pravilnike o radu s odredbama ovoga Zakona, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.</p>		
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

<p>rizicima i o svim mjerama donesenima u vezi sa sigurnosti i zdravljem djece.</p> <p>4. Poslodavac uključuje zaštitne i preventivne službe iz članka 7. Direktive 89/391/EEZ u planiranje, provedbu i praćenje uvjeta sigurnosti i zdravlja koji se odnose na mlade ljude.</p>	<p>(2) Ministar će, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona, donijeti pravilnik iz članka 21. stavka 3. i 4. Zakona o radu koji je izmijenjen člankom 12. ovoga Zakona, pravilnik iz članka 93. Zakona o radu koji je izmijenjen člankom 38. ovoga Zakona i pravilnik iz članka 201. Zakona o radu koji je izmijenjen člankom 54. ovoga Zakona.</p> <p>(3) Do stupanja na snagu provedbenih propisa iz članka 12., 38. i 54. ovoga Zakona, ostaju na snazi slijedeći provedbeni propisi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pravilnik o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati („Narodne novine“, broj 62/10), osim odredbe članka 7. 2. Pravilnik o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine („Narodne novine“, br. 32/15, 102/15 i 35/17) 3. Pravilnik o postupku dostave i načinu vođenja evidencije kolektivnih ugovora („Narodne novine“, broj 32/15 i 13/20). 		
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>(4) Ministar će, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu članka 55. ovoga Zakona, donijeti pravilnik iz članka 221.n stavka 5. i članka 221.p stavka 8., koji su dodani člankom 55. ovoga Zakona i kojima su propisana ovlaštenja ministra za donošenje pravilnika.</p> <p>(5) Poslodavci iz članka 55. ovoga Zakona dužni su uskladiti svoje poslovanje s odredbama ovoga Zakona u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu pravilnika iz stavka 4. ovoga članka.</p>		
	<p>Napomena: Stavak 1. DIR uz članak 12. ZID ZOR Stavak 1. , Stavak 3., i Stavak 4. DIR uz članak 69. ZID ZOR</p> <p>Članak 12.</p>	Djelomično preuzeto	Preuzeto u: Pravilnik o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati (62/10) (NN 62/10) članak/članci Članak 2., članak 3., članak 4., članak 5.,članak 6.-uz Stavak 1. DIR

	<p>Naslov iznad članka 21. mijenja se i glasi: „Utvrdjivanje zdravstvene sposobnosti i zabrana rada maloljetnika na određenim poslovima“.</p> <p>Članak 21. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Maloljetnik se ne smije zaposliti na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj.</p> <p>(2) Poslodavac ne smije zaposliti maloljetnika prije prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti.</p> <p>(3) Ministar pravilnikom propisuje poslove iz stavka 1. ovoga članka.</p> <p>(4) Ministar, uz prethodnu suglasnost ministra nadležnog za zdravstvo, pravilnikom propisuje postupak prethodnog utvrđivanja</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

zdravstvene sposobnosti za rad maloljetnika iz stavka 2. ovoga članka.“.

Članak 69.

(1) Poslodavci su dužni uskladiti pravilnike o radu s odredbama ovoga Zakona, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.

(2) Ministar će, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona, donijeti pravilnik iz članka 21. stavka 3. i 4. Zakona o radu koji je izmijenjen člankom 12. ovoga Zakona, pravilnik iz članka 93. Zakona o radu koji je izmijenjen člankom 38. ovoga Zakona i pravilnik iz članka 201. Zakona o radu koji je izmijenjen člankom 54. ovoga Zakona.

	<p>(3) Do stupanja na snagu provedbenih propisa iz članka 12., 38. i 54. ovoga Zakona, ostaju na snazi slijedeći provedbeni propisi:</p> <p>1. Pravilnik o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati („Narodne novine“, broj 62/10), osim odredbe članka 7.</p> <p>2. Pravilnik o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine („Narodne novine“, br. 32/15, 102/15 i 35/17)</p> <p>3. Pravilnik o postupku dostave i načinu vođenja evidencije kolektivnih ugovora („Narodne novine“, broj 32/15 i 13/20).</p> <p>(4) Ministar će, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu članka 55. ovoga Zakona, donijeti pravilnik iz članka 221.n stavka 5. i članka 221.p stavka 8., koji su dodani člankom 55. i kojima su</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>propisana ovlaštenja ministra za donošenje pravilnika.</p> <p>(5) Poslodavci iz članka 55. ovoga Zakona dužni su uskladiti svoje poslovanje s odredbama ovoga Zakona u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu pravilnika iz stavka 4. ovoga članka.</p>		
	<p>Napomena: Stavak 1. DIR uz članak 12. ZID ZOR Stavak 1. , Stavak 3., i Stavak 4. DIR uz članak 69. ZID ZOR</p> <p>Članak 12.</p> <p>Naslov iznad članka 21. mijenja se i glasi: „Utvrdjivanje zdravstvene sposobnosti i zabrana rada maloljetnika na određenim poslovima“.</p> <p>Članak 21. mijenja se i glasi:</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o zaštiti na radu (NN 71/14, 118/14, 154/14 , 94/18, 96/18) članak/članci Članak 37. i članak 38. -uz Stavak 2. točke (a), (b), (c), (d), (e) -uz Stavak 3. DIR</p>

„(1) Maloljetnik se ne smije zaposliti na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ĉudoreĊe ili razvoj.

(2) Poslodavac ne smije zaposliti maloljetnika prije prethodnog utvrĊivanja zdravstvene sposobnosti.

(3) Ministar pravilnikom propisuje poslove iz stavka 1. ovoga ĉlanka.

(4) Ministar, uz prethodnu suglasnost ministra nadleĝnog za zdravstvo, pravilnikom propisuje postupak prethodnog utvrĊivanja zdravstvene sposobnosti za rad maloljetnika iz stavka 2. ovoga ĉlanka.“.

Ĉlanak 69.

	<p>(1)</p> <p>(1) Poslodavci su dužni uskladiti pravilnike o radu s odredbama ovoga Zakona, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.</p> <p>(2) Ministar će, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona, donijeti pravilnik iz članka 21. stavka 3. i 4. Zakona o radu koji je izmijenjen člankom 12. ovoga Zakona, pravilnik iz članka 93. Zakona o radu koji je izmijenjen člankom 38. ovoga Zakona i pravilnik iz članka 201. Zakona o radu koji je izmijenjen člankom 54. ovoga Zakona.</p> <p>(3) Do stupanja na snagu provedbenih propisa iz članka 12., 38. i 54. ovoga Zakona, ostaju na snazi slijedeći provedbeni propisi:</p> <p>1. Pravilnik o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>aktivnostima u kojima smije sudjelovati („Narodne novine“, broj 62/10), osim odredbe članka 7.</p> <p>2. Pravilnik o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine („Narodne novine“, br. 32/15, 102/15 i 35/17)</p> <p>3. Pravilnik o postupku dostave i načinu vođenja evidencije kolektivnih ugovora („Narodne novine“, broj 32/15 i 13/20).</p> <p>(4) Ministar će, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu članka 55. ovoga Zakona, donijeti pravilnik iz članka 221.n stavka 5. i članka 221.p stavka 8., koji su dodani člankom 55. i kojima su propisana ovlaštenja ministra za donošenje pravilnika.</p> <p>(5) Poslodavci iz članka 55. ovoga Zakona dužni su uskladiti svoje poslovanje s odredbama ovoga Zakona u roku od šest mjeseci od</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	dana stupanja na snagu pravilnika iz stavka 4. ovoga članka.		
	<p>Napomena: Stavak 1. DIR uz članak 12. ZID ZOR Stavak 1. , Stavak 3., i Stavak 4. DIR uz članak 69. ZID ZOR</p> <p>Članak 12.</p> <p>Naslov iznad članka 21. mijenja se i glasi: „Utvrdjivanje zdravstvene sposobnosti i zabrana rada maloljetnika na određenim poslovima“.</p> <p>Članak 21. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Maloljetnik se ne smije zaposliti na poslovima koji mogu</p>	Djelomično preuzeto	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci Članak 22. , članak 28.</p> <p>Napomena: Stavak 3. i stavak 4. DIR uz članak 28. Stavak 3. Dir uz članak 22</p>

	<p>ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoreće ili razvoj.</p> <p>(2) Poslodavac ne smije zaposliti maloljetnika prije prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti.</p> <p>(3) Ministar pravilnikom propisuje poslove iz stavka 1. ovoga ćlanka.</p> <p>(4) Ministar, uz prethodnu suglasnost ministra nadležnog za zdravstvo, pravilnikom propisuje postupak prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za rad maloljetnika iz stavka 2. ovoga ćlanka.“.</p> <p>Ćlanak 69.</p> <p>(1) Poslodavci su dućni uskladiti pravilnike o radu s odredbama</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>ovoga Zakona, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.</p> <p>(2) Ministar će, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona, donijeti pravilnik iz članka 21. stavka 3. i 4. Zakona o radu koji je izmijenjen člankom 12. ovoga Zakona, pravilnik iz članka 93. Zakona o radu koji je izmijenjen člankom 38. ovoga Zakona i pravilnik iz članka 201. Zakona o radu koji je izmijenjen člankom 54. ovoga Zakona.</p> <p>(3) Do stupanja na snagu provedbenih propisa iz članka 12., 38. i 54. ovoga Zakona, ostaju na snazi slijedeći provedbeni propisi:</p> <p>1. Pravilnik o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati („Narodne novine“, broj 62/10), osim odredbe članka 7.</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>2. Pravilnik o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine („Narodne novine“, br. 32/15, 102/15 i 35/17)</p> <p>3. Pravilnik o postupku dostave i načinu vođenja evidencije kolektivnih ugovora („Narodne novine“, broj 32/15 i 13/20).</p> <p>(4) Ministar će, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu članka 55. ovoga Zakona, donijeti pravilnik iz članka 221.n stavka 5. i članka 221.p stavka 8., koji su dodani člankom 55. i kojima su propisana ovlaštenja ministra za donošenje pravilnika.</p> <p>(5) Poslodavci iz članka 55. ovoga Zakona dužni su uskladiti svoje poslovanje s odredbama ovoga Zakona u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu pravilnika iz stavka 4. ovoga članka.</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

<p>Članak 7.</p> <p>Ranjivost mladih ljudi - Zabrana rada</p> <p>1. Države članice osiguravaju da su mladi ljudi zaštićeni od svih specifičnih rizika za njihovu sigurnost, zdravlje i razvoj koji su posljedica njihovog nedostatka iskustva, nepostojanja svijesti o postojećim ili potencijalnim rizicima ili činjenice da mladi ljudi još nisu potpuno sazreli.</p> <p>2. Ne dovodeći u pitanje članak 4. stavak 1., države članice s tim ciljem zabranjuju zapošljavanje mladih ljudi na:</p> <p>(a) poslovima koji su objektivno iznad njihovih fizičkih ili psiholoških sposobnosti;</p> <p>(b) poslovima koji uključuju štetno izlaganje agensima koji su otrovni, kancerogeni, izazivaju nasljedna genetska oštećenja ili štete plodu, ili na bilo koji drugi način kronično utječu na ljudsko zdravlje;</p> <p>(c) poslovima koji uključuju štetno izlaganje radijaciji;</p> <p>(d) poslovima koji uključuju rizike od nesreća za koje se može pretpostaviti da ih mlada osoba ne može prepoznati ili izbjeći zbog svoje nedovoljne pozornosti koju posvećuje sigurnosti</p>	<p>Članak 12.</p> <p>Naslov iznad članka 21. mijenja se i glasi: „<i>Utvrdjivanje zdravstvene sposobnosti i zabrana rada maloljetnika na određenim poslovima</i>“.</p> <p>Članak 21. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Maloljetnik se ne smije zaposliti na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj.</p> <p>(2) Poslodavac ne smije zaposliti maloljetnika prije prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti.</p> <p>(3) Ministar pravilnikom propisuje poslove iz stavka 1. ovoga članka.</p> <p>(4) Ministar, uz prethodnu suglasnost ministra nadležnog za zdravstvo, pravilnikom propisuje postupak prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za rad maloljetnika iz stavka 2. ovoga članka.“.</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Pravilnik o poslovima na kojima se ne smije zaposliti maloljetnik (NN 89/15 94/16) članak/članci Članak 3. i članak 4.</p> <p>Napomena:</p> <p>Stavak 1. DIR- uz članak 3. i 4.</p> <p>Stavak 2. DIR-uz članak 3. stavak 2.</p> <p>Stavak 3. DIR uz članak 3. stavak 3.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>ili nedostatka iskustva ili osposobljenosti; ili (e)poslovima u kojima postoji rizik za zdravlje zbog ekstremne hladnoće ili vrućine, ili zbog buke ili vibracije.</p> <p>Rad koji bi mogao predstavljati specifične rizike za mlade ljude u smislu stavka 1. uključuje:</p> <ul style="list-style-type: none"> —rad koji uključuje štetno izlaganje fizičkim, biološkim i kemijskim agensima iz točke I. Priloga, i — postupke i rad iz točke II. Priloga. <p>3. Države članice mogu zakonskom ili regulatornom odredbom odobriti odstupanja od stavka 2. u slučaju mladeži, kada su takva odstupanja nužna za njihovo strukovno osposobljavanje, pod uvjetom da se zaštita njihove sigurnosti i zdravlja osigura tako da se rad obavlja pod nadzorom ovlaštene osobe u smislu članka 7. Direktive 89/391/EEZ i pod uvjetom da se zajamči zaštita koju pruža ta Direktiva.</p> <p>DIO III.</p>			
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

<p>Članak 8.</p> <p>Radno vrijeme</p> <p>1. Države članice koje koriste mogućnost iz članka 4. stavka 2. točaka (b) i (c) donose potrebne mjere kako bi radno vrijeme djece ograničile na:</p> <p>(a) osam sati dnevno i 40 sati tjedno za rad koji se obavlja u okviru kombiniranog programa rada i osposobljavanja ili u okviru programa radne prakse u poduzeću;</p> <p>(b) dva sata dnevno na školski dan i 12 sati tjedno za rad koji se obavlja tijekom polugodišta izvan vremena određenog za pohađanje škole, pod uvjetom da to ne zabranjuje nacionalno zakonodavstvo i/ili praksa;</p> <p>dnevno radno vrijeme nipošto ne smije prelaziti sedam sati; ova granica može se povisiti na osam sati u slučaju djece koja su navršila 15 godina;</p> <p>(c) sedam sati dnevno i 35 sati tjedno za rad koji se obavlja za vrijeme razdoblja od najmanje tjedan dana kada nema nastave; ove granice mogu se povisiti na osam sati dnevno i 40 sati tjedno u slučaju djece koja su navršila 15 godina;</p>	<p><u>Napomena:</u></p> <p><u>Stavak 1. točke (a), (b), (c), (d)-preuzete člankom 29. ZID ZOR-a</u></p> <p><u>Stavak 2. uz članak 28. ZID ZOR-a</u></p> <p><u>Stavak 4. uz članak 24. ZID ZOR-a</u></p> <p>Članak 28.</p> <p>Naslov iznad članka 68. mijenja se i glasi: „Zaštita određenih kategorija radnika“.</p> <p>Članak 68. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata.</p> <p>(2) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditelja i</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci Članak 62. stavak 2.</p> <p>Uz stavak 2. DIR</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>(d) sedam sati dnevno i 35 sati tjedno za lakše poslove koje obavljaju djeca koja više nisu uključena u obvezno redovito školovanje u skladu s nacionalnim pravom.</p> <p>2. Države članice donose potrebne mjere kako bi radno vrijeme mladeži ograničile na osam sati dnevno i 40 sati tjedno.</p> <p>3. Vrijeme koje se koristi za osposobljavanje mlade osobe koja radi u okviru kombiniranog programa rada i osposobljavanja i/ili u okviru programa radne prakse u poduzeću računa se kao radno vrijeme.</p> <p>4. Ako je mlada osoba zaposlena kod više od jednog poslodavca, radni dani i radno vrijeme se zbrajaju.</p> <p>5. Države članice mogu zakonskom ili regulatornom odredbom odobriti odstupanja od stavka 1. točke (a) i stavka 2. ili izuzećem ili kada postoje objektivni razlozi za to.</p> <p>Države članice mogu zakonskom ili regulatornom odredbom odrediti uvjete, ograničenja i postupke za provedbu takvih odstupanja.</p>	<p>roditeljska prava, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik koji radi u dodatnom radu, mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.</p> <p>(3) Radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb iz članka 17.c ovoga Zakona, a koji je kod poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira da li je ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od poslodavca, za određeno vremensko razdoblje zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.</p> <p>(4) Radnik je, radi ostvarivanja svojih prava, dužan pisanim putem</p>		
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>obavijestiti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 3. ovoga članka.</p> <p>(5) Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika iz stavka 3. ovoga članka, te mu u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegovog usvajanja s odgovdnim početkom primjene.</p> <p>(6) U slučaju iz stavka 5. ovoga članka, radnik koji je s poslodavcem privremeno ugovorio izmjenu ugovora o radu ili je dogovorio promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena, može poslodavcu predložiti da i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjen ugovor o radu, ili prije isteka razdoblja u kojem je promijenjen ili prilagođen raspored radnog</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>vremena, poslove ponovno obavlja u ugovorenom radnom vremenu ili prema rasporedu kojeg je utvrdio poslodavac.</p> <p>(7) Poslodavac je, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, dužan pisanim putem odgovoriti radniku na zahtjev iz stavka 6. ovoga članka najkasnije u roku od 30 dana od zaprimanja zahtjeva.“.</p> <p>Članak 29.</p> <p>Iza članka 68. dodaje se članak 68.a s naslovom iznad njega, koji glasi:</p> <p><i>„Ograničenja radi posebne zaštite djeteta i maloljetnika</i></p> <p>Članak 68.a</p> <p>(1) U okviru učenja temeljenog na radu, dijete s navršениh 14 godina koje više ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije obavljati poslove duže od osam sati</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>dnevno i 40 sati tjedno neovisno o tome obavlja li rad kod jednog ili više poslodavaca.</p> <p>(2) U okviru obavljanja povremenog rada redovitog učenika u skladu s posebnim propisom, dijete s navršenih 14 godina koje više ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije obavljati poslove duže od:</p> <p>1. sedam sati dnevno i 35 sati tjedno za poslove koji u razdoblju kada nema nastave traju duže od tjedan dana</p> <p>-</p> <p>2. dva sata dnevno na dan školske nastave izvan vremena određenog za pohađanje nastave i 12 sati tjedno za poslove koji se obavljaju tijekom školskih praznika.</p> <p>(3) Ograničenje trajanja rada iz stavka 2. točka 1. ovoga članka, povećava se na osam sati dnevno i 40 sati tjedno u slučaju rada maloljetnika, neovisno o tome obavlja li rad kod jednog ili više poslodavaca.</p> <p>(4) Osoba iz stavka 1. i 2. ovoga članka ima pravo na dnevni odmor od najmanje 14 sati neprekidno</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>tijekom vremenskog razdoblja od 24 sata.</p> <p>(5) Pravo na stanku i tjedni odmor propisano za maloljetnika člankom 73. i 75. ovoga Zakona, na odgovarajući se način primjenjuje i na dijete.</p> <p>(6) Zabrana i ograničenja noćnog rada propisana za maloljetnika člankom 69. i 70. ovoga Zakona, na odgovarajući se način primjenjuje i na dijete.“.</p> <p>Članak 24.</p> <p>U članku 62. stavak 2. mijenja se i glasi:</p> <p>„(2) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju iz članka 18.a ovoga Zakona.“.</p> <p>Stavak 3. briše se.</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	Dosadašnji stavci 4. do 7. postaju stavci 3. do 6.		
	<p><u>Napomena:</u></p> <p><u>Stavak 1. točke (a), (b), (c), (d)-preuzete člankom 29. ZID ZOR-a</u></p> <p><u>Stavak 2. uz članak 28. ZID ZOR-a</u></p> <p><u>Stavak 4. uz članak 24. ZID ZOR-a</u></p> <p>Članak 28.</p> <p>Naslov iznad članka 68. mijenja se i glasi: „Zaštita određenih kategorija radnika“.</p>	Djelomično preuzeto	Preuzeto u: Zakon o strukovnom obrazovanju (NN 30/09, 24/10, 22/13, 25/18) članak/članci Članak 24., članak 25., članak 26. UZ stavak 3. DIR

	<p>Članak 68. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata.</p> <p>(2) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljska prava, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik koji radi u dodatnom radu, mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.</p> <p>(3) Radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb iz članka 17.c ovoga Zakona, a koji je kod poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira da li je ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>osobnih potreba može od poslodavca, za određeno vremensko razdoblje zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.</p> <p>(4) Radnik je, radi ostvarivanja svojih prava, dužan pisanim putem obavijestiti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 3. ovoga članka.</p> <p>(5) Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika iz stavka 3. ovoga članka, te mu u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegovog usvajanja s odgovdnim početkom primjene.</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

(6) U slučaju iz stavka 5. ovoga članka, radnik koji je s poslodavcem privremeno ugovorio izmjenu ugovora o radu ili je dogovorio promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena, može poslodavcu predložiti da i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjen ugovor o radu, ili prije isteka razdoblja u kojem je promijenjen ili prilagođen raspored radnog vremena, poslove ponovno obavlja u ugovorenom radnom vremenu ili prema rasporedu kojeg je utvrdio poslodavac.

(7) Poslodavac je, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, dužan pisanim putem odgovoriti radniku na zahtjev iz stavka 6. ovoga članka najkasnije u roku od 30 dana od zaprimanja zahtjeva.“.

Članak 29.

Iza članka 68. dodaje se članak 68.a s naslovom iznad njega, koji glasi:

	<p><i>„Ograničenja radi posebne zaštite djeteta i maloljetnika</i></p> <p>Članak 68.a</p> <p>(1) U okviru učenja temeljenog na radu, dijete s navršenih 14 godina koje više ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije obavljati poslove duže od osam sati dnevno i 40 sati tjedno neovisno o tome obavlja li rad kod jednog ili više poslodavaca.</p> <p>(2) U okviru obavljanja povremenog rada redovitog učenika u skladu s posebnim propisom, dijete s navršenih 14 godina koje više ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije obavljati poslove duže od:</p> <p>1. sedam sati dnevno i 35 sati tjedno za poslove koji u razdoblju kada nema nastave traju duže od tjedan dana</p> <p>-</p> <p>2. dva sata dnevno na dan školske nastave izvan vremena određenog za pohađanje nastave i 12 sati tjedno za poslove koji se obavljaju tijekom školskih praznika.</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

(3) Ograničenje trajanja rada iz stavka 2. točka 1. ovoga članka, povećava se na osam sati dnevno i 40 sati tjedno u slučaju rada maloljetnika, neovisno o tome obavlja li rad kod jednog ili više poslodavaca.

(4) Osoba iz stavka 1. i 2. ovoga članka ima pravo na dnevni odmor od najmanje 14 sati neprekidno tijekom vremenskog razdoblja od 24 sata.

(5) Pravo na stanku i tjedni odmor propisano za maloljetnika člankom 73. i 75. ovoga Zakona, na odgovarajući se način primjenjuje i na dijete.

(6) Zabrana i ograničenja noćnog rada propisana za maloljetnika člankom 69. i 70. ovoga Zakona, na odgovarajući se način primjenjuje i na dijete.“.

Članak 24.

	<p>U članku 62. stavak 2. mijenja se i glasi:</p> <p>„(2) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju iz članka 18.a ovoga Zakona.“.</p> <p>Stavak 3. briše se.</p> <p>Dosadašnji stavci 4. do 7. postaju stavci 3. do 6.</p>		
	<p><u>Napomena:</u></p> <p><u>Stavak 1. točke (a), (b), (c), (d)-preuzete člankom 29. ZID ZOR-a</u></p> <p><u>Stavak 2. uz članak 28. ZID ZOR-a</u></p> <p><u>Stavak 4. uz članak 24. ZID ZOR-a</u></p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Pravilnik o izmjenama i dopunama pravilnika o načinu organiziranja i izvođenju nastave u strukovnim školama (NN 130/20) članak/članci članak 2., članak 3., članak 4. Uz stavak 3. DIR</p>

	<p>Članak 28.</p> <p>Naslov iznad članka 68. mijenja se i glasi: „Zaštita određenih kategorija radnika“.</p> <p>Članak 68. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata.</p> <p>(2) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljska prava, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik koji radi u dodatnom radu, mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.</p> <p>(3) Radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb iz članka 17.c ovoga Zakona, a koji je kod poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira da li je ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od poslodavca, za određeno vremensko razdoblje zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.</p> <p>(4) Radnik je, radi ostvarivanja svojih prava, dužan pisanim putem obavijestiti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 3. ovoga članka.</p> <p>(5) Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada,</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika iz stavka 3. ovoga članka, te mu u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegovog usvajanja s odgovdnim početkom primjene.</p> <p>(6) U slučaju iz stavka 5. ovoga članka, radnik koji je s poslodavcem privremeno ugovorio izmjenu ugovora o radu ili je dogovorio promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena, može poslodavcu predložiti da i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjen ugovor o radu, ili prije isteka razdoblja u kojem je promijenjen ili prilagođen raspored radnog vremena, poslove ponovno obavlja u ugovorenom radnom vremenu ili prema rasporedu kojeg je utvrdio poslodavac.</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

(7) Poslodavac je, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, dužan pisanim putem odgovoriti radniku na zahtjev iz stavka 6. ovoga članka najkasnije u roku od 30 dana od zaprimanja zahtjeva.“.

Članak 29.

Iza članka 68. dodaje se članak 68.a s naslovom iznad njega, koji glasi:

*„Ograničenja radi posebne zaštite
djeteta i maloljetnika*

Članak 68.a

(1) U okviru učenja temeljenog na radu, dijete s navršenih 14 godina koje više ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije obavljati poslove duže od osam sati dnevno i 40 sati tjedno neovisno o tome obavlja li rad kod jednog ili više poslodavaca.

(2) U okviru obavljanja povremenog rada redovitog učenika u skladu s posebnim propisom, dijete s navršenih 14

	<p>godina koje više ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije obavljati poslove duže od:</p> <p>1. sedam sati dnevno i 35 sati tjedno za poslove koji u razdoblju kada nema nastave traju duže od tjedan dana</p> <p>-</p> <p>2. dva sata dnevno na dan školske nastave izvan vremena određenog za pohađanje nastave i 12 sati tjedno za poslove koji se obavljaju tijekom školskih praznika.</p> <p>(3) Ograničenje trajanja rada iz stavka 2. točka 1. ovoga članka, povećava se na osam sati dnevno i 40 sati tjedno u slučaju rada maloljetnika, neovisno o tome obavlja li rad kod jednog ili više poslodavaca.</p> <p>(4) Osoba iz stavka 1. i 2. ovoga članka ima pravo na dnevni odmor od najmanje 14 sati neprekidno tijekom vremenskog razdoblja od 24 sata.</p> <p>(5) Pravo na stanku i tjedni odmor propisano za maloljetnika člankom 73. i 75. ovoga Zakona, na odgovarajući se način primjenjuje i na dijete.</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

(6) Zabrana i ograničenja noćnog rada propisana za maloljetnika člankom 69. i 70. ovoga Zakona, na odgovarajući se način primjenjuje i na dijete.“.

Članak 24.

U članku 62. stavak 2. mijenja se i glasi:

„(2) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju iz članka 18.a ovoga Zakona.“.

Stavak 3. briše se.

Dosadašnji stavci 4. do 7. postaju stavci 3. do 6.

<p>Članak 9.</p> <p>Noćni rad</p> <p>1.(a) Države članice koje koriste mogućnost iz članka 4. stavka 2. točke (b) ili (c) donose potrebne mjere kako bi zabranile dječji rad između 20 sati uvečer i 6 sati ujutro.</p> <p>(b) Države članice donose potrebne mjere kako bi zabranile rad mladeži ili između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro ili između 23 sata uvečer i 7 sati ujutro.</p> <p>2.(a) Države članice mogu zakonskom ili regulatornom odredbom odobriti rad mladeži u posebnim područjima aktivnosti tijekom razdoblja u kojem je noćni rad zabranjen kako je navedeno u stavku 1. točki (b).</p> <p>U tom slučaju, države članice donose potrebne mjere kako bi osigurale da mladež nadzire odrasla osoba kada je takav nadzor potreban za zaštitu mladeži.</p> <p>(b) Ako se primjenjuje točka (a), rad se i dalje zabranjuje između ponoći i 4 sata ujutro.</p> <p>Međutim, države članice mogu zakonskom ili regulatornom odredbom odobriti rad mladeži tijekom razdoblja u kojem je noćni rad zabranjen u sljedećim</p>		Nije preuzeto	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci Članak 69. , članak 70. i članak 72.</p> <p>Napomena:</p> <p>Stavak 1. točke a) i b)- članak 69. i članak 70.</p> <p>Stavak 2. uz: Članak 70.</p> <p>Stavak 3. uz :članak 72.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>slučajevima, kada postoje objektivni razlozi za to i pod uvjetom da je mladeži dozvoljeno vrijeme odmora i da ciljevi iz članka 1. nisu dovedeni u pitanje:</p> <ul style="list-style-type: none"> —rad koji se obavlja u brodarstvu ili ribarstvu, —rad koji se obavlja u okviru oružanih snaga ili policije, —rad koji se obavlja u bolnicama ili sličnim ustanovama, —kulturne, umjetničke, sportske ili oglašivačke aktivnosti. <p>3. Prije svakog upućivanja na noćni rad i u redovitim razmacima nakon toga mladež ima pravo na besplatnu procjenu njihovog zdravlja i sposobnosti, osim ako je rad koji obavljaju tijekom razdoblja u kojem je rad zabranjen iznimne prirode.</p>			
<p>Članak 10.</p> <p>Odmor</p> <p>1.(a) Države članice koje koriste mogućnost iz članka 4. stavka 2. točke (b) ili (c) donose potrebne mjere kako bi osigurale da za svako razdoblje od 24 sata djeca imaju pravo na odmor od najmanje 14 uzastopnih sati.</p>	<p>Napomena: <u>Stavak 2. i 3. preuzeto člankom 29. ZID ZOR</u></p> <p>Članak 29.</p> <p>Iza članka 68. dodaje se članak 68.a s naslovom iznad njega, koji glasi:</p> <p><i>„Ograničenja radi posebne zaštite djeteta i maloljetnika</i></p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci Članak 75. stavak 2. uz Stavak 1. Dir (b):</p>

<p>(b) Države članice donose potrebne mjere kako bi osigurale da za svako razdoblje od 24 sata, mladež ima pravo na odmor od najmanje 12 uzastopnih sati.</p> <p>2. Države članice donose potrebne mjere kako bi osigurale da za svako razdoblje od sedam dana:</p> <p>— djeca, za koju su koristili mogućnost iz članka 4. stavka 2. točke (b) ili (c), i</p> <p>— mladež</p> <p>imaju pravo na odmor od najmanje dva dana koji će po mogućnosti biti uzastopni.</p> <p>Ako je opravdano iz tehničkih ili organizacijskih razloga, najkraći odmor može se skratiti, ali nipošto ne smije biti kraći od 36 uzastopnih sati.</p> <p>Najkraći odmor iz prvog i drugog podstavka u načelu uključuje nedjelju.</p> <p>3. Države članice mogu zakonodavnom ili regulatornom odredbom osigurati da se najkraći odmor iz stavaka 1. i 2. prekine u slučaju aktivnosti koje uključuju razdoblja rada koja su raspodijeljena tijekom dana ili su kratkotrajna.</p>	<p>Članak 68.a</p> <p>(1) U okviru učenja temeljenog na radu, dijete s navršениh 14 godina koje više ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije obavljati poslove duže od osam sati dnevno i 40 sati tjedno neovisno o tome obavlja li rad kod jednog ili više poslodavaca.</p> <p>(2) U okviru obavljanja povremenog rada redovitog učenika u skladu s posebnim propisom, dijete s navršениh 14 godina koje više ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije obavljati poslove duže od:</p> <p>1. sedam sati dnevno i 35 sati tjedno za poslove koji u razdoblju kada nema nastave traju duže od tjedan dana</p> <p>-</p> <p>2. dva sata dnevno na dan školske nastave izvan vremena određenog za pohađanje nastave i 12 sati tjedno za poslove koji se obavljaju tijekom školskih praznika.</p> <p>(3) Ograničenje trajanja rada iz stavka 2. točka 1. ovoga članka, povećava se na osam sati dnevno i 40 sati tjedno u slučaju rada</p>		
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

<p>4. Države članice mogu donijeti zakonodavnu ili regulatornu odredbu za odstupanja od stavka 1. točke (b) i stavka 2. za mladež u sljedećim slučajevima, kada postoje objektivni razlozi za to i pod uvjetom da im se omogući odgovarajući odmor i da se ciljevi iz članka 1. ne dovedu u pitanje:</p> <p>(a) rad koji se obavlja u sektorima brodarstva ili ribarstva;</p> <p>(b) rad koji se obavlja u okviru oružanih snaga ili policije;</p> <p>(c) rad koji se obavlja u bolnicama ili sličnim ustanovama;</p> <p>(d) rad koji se obavlja u poljoprivredi;</p> <p>(e) rad koji se obavlja u industriji turizma ili u hotelima i ugostiteljstvu;</p> <p>(f) aktivnosti koje uključuju razdoblja rada raspodijeljena tijekom dana.</p>	<p>maloljetnika, neovisno o tome obavlja li rad kod jednog ili više poslodavaca.</p> <p>(4) Osoba iz stavka 1. i 2. ovoga članka ima pravo na dnevni odmor od najmanje 14 sati neprekidno tijekom vremenskog razdoblja od 24 sata.</p> <p>(5) Pravo na stanku i tjedni odmor propisano za maloljetnika člankom 73. i 75. ovoga Zakona, na odgovarajući se način primjenjuje i na dijete.</p> <p>(6) Zabrana i ograničenja noćnog rada propisana za maloljetnika člankom 69. i 70. ovoga Zakona, na odgovarajući se način primjenjuje i na dijete.“.</p>		
<p>Članak 11.</p> <p>Godišnji odmor</p> <p>Države članice koje koriste mogućnost iz članka 4. stavka 2. točke (b) ili (c) uređuju da je u školske praznike djece koja su na obveznom redovitom</p>		<p>Nije preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci Članak 76. i 77.</p>

školovanju u skladu s nacionalnim pravom koliko god je moguće uključeno razdoblje u kojem se ne obavlja nikakav rad.		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o strukovnom obrazovanju (NN 30/09, 24/10, 22/13, 25/18) članak/članci Članak 29. stavak 3.
Članak 12. Stanke Države članice donose potrebne mjere kako bi osigurale da, ako je dnevno radno vrijeme dulje od četiri i pol sata, mladi ljudi imaju pravo na stanku od najmanje 30 minuta, po mogućnosti uzastopnih.		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci Članak 73. stavak 2.
Članak 13. Rad mladeži u slučaju više sile Države članice mogu zakonodavnom ili regulatornom odredbom odobriti odstupanja od članka 8. stavka 2., članka 9. stavka 1. točke (b), članka 10. stavka 1. točke (b) i, u slučaju mladeži, članka 12. za rad pod okolnostima iz članka 5. stavka 4., Direktive 89/391/EEZ, pod uvjetom da je takav rad privremene naravi i da se mora obaviti odmah, da odrasli radnici nisu dostupni i da se		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci Članak 70. Napomena: Zakonom propisano odstupanje u odnosu na noćni rad (članak 9. stavak 1. točka (b) DIR.)

mladeži dozvoli istovrijedna nadoknada odmora unutar sljedeća tri tjedna. DIO IV.			
<p>Članak 14.</p> <p>Mjere</p> <p>Svaka država članica donosi sve potrebne mjere koje se primjenjuju u slučaju nepoštovanja odredaba donesenih radi provedbe ove Direktive; takve mjere moraju biti učinkovite i proporcionalne.</p>	<p>Članak 56.</p> <p>Članak 226. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) U provedbi inspekcijskog nadzora u području rada, inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku poslodavcu narediti da u ostavljenom roku:</p> <p>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.)</p>	U potpunosti preuzeto	

2. radniku omogućí upoznavanje s propisima o radnim odnosima, odnosno s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu (članak 8. stavak 2.)

3. propise o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu te kolektivni ugovor i pravilnik o radu učini na prikladan način dostupnima radnicima (članak 8. stavak 3.)

4. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o mogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme (članak 13. stavak 6., 7. i 8.)

	<p>5. radnika pisano obavijesti o nazivu tijela kojem se vrše uplate dobrovoljnog mirovinskog osiguranja, ako sudjeluje u plaćanju (članak 14. stavak 6.)</p> <p>6. pri nadležnom upravnom tijelu registrira ugovor o radu pomorca i radnika na pomorskim ribarskim plovilima (članak 14. stavak 7.)</p> <p>7. 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.)</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

8. 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. stavak 7.)

9. radniku s kojim je dogovorio rad od kuće bez izmjene ugovora o radu, za rad duži od 30 dana ponudi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada (članak 17. stavak 7.)

10. 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.a stavak 1.)

11. radnika upozna sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu te mu osigura potrebne pisane upute odnosno dostavi ih radniku prilikom promjene (članak 17.b stavak 6.)

	<p>12. radniku dostavi pisano obrazloženje o nemogućnosti izmjene ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad od kuće, odnosno o nemogućnosti ponovnog obavljanja poslova u prostoru poslodavca i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjen ugovor (članak 17.c stavak 4.)</p> <p>13. 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 radniku uruči primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje prije upućivanja na rad u inozemstvo, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati (članak 18. stavak 2. i 7.)</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

14. radniku u slučaju upućivanja u inozemstvo, u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, na rok kraći od četiri uzastopna tjedna, prije početka upućivanja dostavi pisanu informaciju koja sadrži propisane podatke (članak 18. stavak 4.)

15. radniku s kojim je sklopio ugovor o dodatnom radu koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 18.b stavak 1.)

16. maloljetnika uputi na pregled ovlaštenom liječniku, ako su maloljetnik, njegov roditelj, odnosno skrbnik, radničko vijeće ili sindikat posumnjali da poslovi koje obavlja, ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj i podnijeli zahtjev poslodavcu da ovlašteni liječnik pregleda maloljetnika te da u nalazu i mišljenju ocijeni ugrožavaju li poslovi koje maloljetnik obavlja njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 22. stavak 1.)

17. maloljetniku ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova kada je to dužan učiniti na temelju nalaza i mišljenja ovlaštenoga liječnika (članak 22. stavak 3.)

	<p>18. donese i objavi pravilnik o radu, ili da pravilnikom uredi pitanja koja pravilnikom moraju biti uređena (članak 26. stavak 1.)</p> <p>19. u propisanom sadržaju, načinu i roku, ministarstvu dostavi statističke podatke o obavljanju poslova ustupanja radnika (članak 44. stavak 7.)</p> <p>20. korisnik i agencija koji su sklopili ugovor o ustupanju radnika, koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, izmijene ugovor koji će sadržavati nedostajuće sastojke (članak 45. stavak 2.)</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

21. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, koji ne sadrži sve podatke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 46. stavak 3. i 5.)

22. uputnicu ustupljenog radnika koja ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom, dopuni nedostajućim podacima (članak 49. stavak 1.)

	<p>23. radničko vijeće obavijesti o broju i razlozima uzimanja na rad ustupljenih radnika, ili da ustupljene radnike obavijesti o slobodnim radnim mjestima za koje ispunjavaju uvjete (članak 50. stavak 3.)</p> <p>24. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme (članak 63. stavak 6., 7. i 8.)</p> <p>25. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o mogućnosti izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena (članak 68. stavak 5. i 7.)</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

26. utvrdi raspored korištenja godišnjeg odmora u skladu s ovim Zakonom ili radnika obavijesti o trajanju i razdoblju korištenja godišnjeg odmora (članak 85.)

27. radi ostvarivanja prava na jednakost plaća žena i muškaraca, dostavi radniku podatke o kriterijima temeljem kojih je radnik koji obavlja poslove iste ili slične naravi ostvario plaću, ako takav radnik kod njega postoji (članak 91. stavak 6.)

28. dostavi radniku obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen

	<p>iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine, ili obračun s propisanim sadržajem (članak 93. stavak 1. i 4.)</p> <p>29. dostavi radniku, kojem na dan dospelosti nije isplatio plaću, naknadu plaće ili otpremninu, ili ih nije isplatio u cijelosti, dva obračuna od kojih je jedan obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine, a drugi obračun u kojem će biti iskazan iznos plaće ili dijela plaće, naknade plaće ili otpremnine koji je bio dužan isplatiti, sa sadržajem u skladu s pravilnikom iz članka 93. stavka 4. ovoga Zakona (članak 93. stavak 2. i 4.)</p> <p>30. radniku, na njegov zahtjev, izda potvrdu o vrsti poslova koje</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>obavlja i trajanju radnog odnosa (članak 130. stavak 1.)</p> <p>31. radniku nakon prestanka radnog odnosa vrati sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, ili mu izda potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa (stavak 130. stavak 2.)</p> <p>32. imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika te o imenovanju obavijesti radnike (članak 134. stavak 2. i 4.)</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

33. pisano i potpuno obavijesti radničko vijeće ili sve radnike koji su prijenosom obuhvaćeni o prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti na novog poslodavca (članak 137. stavak 6. i 7.)

34. radnika pisanim putem obavijesti o sklapanju kolektivnog ugovora odnosno njegovoj izmjeni ili prestanku (članak 201. stavak 4.)

35. kolektivni ugovor objavi na propisani način (članak 202. stavak 1. i 2.)

36. radniku omogućiti da se upozna s načinom na koji će dodjeljivati poslove odnosno radne zadatke, nadzirati radnika i ocjenjivati njegov rad, te sa svim pravima iz radnog odnosa, a osobito informacijama vezanim za pristup poslovima i radnim zadacima, za radno vrijeme i uvjete rada, za sigurnost i zdravlje na radu, za mogućnost napredovanja i osposobljavanja te za donošenje odluka vezanih za obračun i isplatu plaće te naknada (članak 221.g stavak 2. i 3.)

37. radniku na njegov zahtjev učini dostupnima zatražene podatke (članak 221.g stavak 5.)

38. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu putem digitalne radne platforme koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 221.l stavak 1.)

39. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu putem digitalne radne platforme kojim ugovara rad po pozivu poslodavca, ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 221.l stavak 2.)

40. kao digitalna radna platforma ili agregator dostavi potrebne podatke ministarstvu (članak 221.p stavak 7.).

(2) U provedbi inspekcijskog nadzora u području rada, inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku zabraniti:

1. dodatni rad radnika koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu ili na poslovima u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ovoga Zakona ili radnika kojem se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem, ako takve poslove

	<p>obavlja kod matičnog poslodavca (članak 18.a stavak 2.)</p> <p>2. rad osobe mlađe od 15 godina ili osobe s 15 i starije od 15, a mlađe od 18 godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje (članak 19.)</p> <p>3. rad i sudjelovanje djeteta i maloljetnika u aktivnostima protivno posebnoj zaštiti (članak 19.a, stavak 3., 5. i 8.)</p> <p>4. kontakt s djetetom ili maloljetnikom osobi koja je pravomoćno osuđena ili protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela protiv spolne</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta (članak 19.b stavak 3.)</p> <p>5. rad maloljetnika na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 21. stavak 1.)</p> <p>6. 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. i 4.)</p> <p>7. obavljanje poslova maloljetnika ako iz nalaza i mišljenja ovlaštenog</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>liječnika proizlazi da poslovi koje maloljetnik obavlja ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 22. stavak 1.)</p> <p>8. 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.)</p> <p>9. prekovremeni rad maloljetnika (članak 65. stavak 5.)</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

10. prekovremeni rad trudnice, roditelja s djetetom do osam godina života, radnika koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljska prava te radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, osim u slučaju više sile, ako nisu dostavili poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (članak 65. stavak 6.)

11. prekovremeni rad radnika koji radi u dodatnom radu, ako poslodavcu nije dostavio pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 7. i 8.)

	<p>12. rad maloljetnika koji traje duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata (članak 68. stavak 1.)</p> <p>13. rad u nejednakom rasporedu radnog vremena trudnice, roditelja s djetetom do osam godina života, radnika koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje rođiljna i roditeljska prava, radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnika koji radi u dodatnom radu, ako nisu dostavili poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (članak 68. stavak 2.)</p> <p>14. obavljanje posla i aktivnosti djeteta i maloljetnika protivno propisanim ograničenjima (članak 68.a)</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

15. rad noćnog radnika koji obavlja noćni rad, ako tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu, radi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih 24 sata (članak 69. stavak 6.)

16. noćnom radniku, koji je temeljem procjene opasnosti u radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, noćni rad duži od osam sati u razdoblju od 24 sata (članak 69. stavak 7.)

17. noćni rad maloljetnika ako je protivan odredbama ovoga

	<p>Zakona, ili nije osigurano da se takav rad obavlja pod nadzorom punoljetne osobe (članak 70.)</p> <p>18. 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.).</p> <p>(3) Žalba izjavljena protiv rješenja iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne odgađa njegovo izvršenje.“.</p> <p>Članak 57.</p> <p>Članak 227. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Novčanom kaznom od 1.320,00 do 3.980,00 eura kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>1. ako sklopi ugovor o radu u kojemu je probni rad ugovoren u trajanju dužem od Zakonom dopuštenoga (članak 53. stavak 3.)</p> <p>2. ako radniku ne omogući osposobljavanje na način propisan ovim Zakonom (članak 54. stavak 4.)</p> <p>3. ako sklopi ugovor o radu u kojem je pripravnički staž ugovoren u trajanju dužem od Zakonom propisanoga (članak 57.).</p> <p>(2) Novčanom kaznom od 130,00 do 390,00 eura za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.</p> <p>(3) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.“.</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

Članak 58.

Članak 228. mijenja se i glasi:

„(1) Novčanom kaznom od 4.110,00 do 7.960,00 eura kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

1. ako s istim radnikom sklopi ugovor o radu na određeno vrijeme za koji ne postoji objektivan razlog odnosno ako u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu ne navede objektivan razlog ili je ugovor o radu sklopljen u trajanju dužem od

	<p>tri godine (članak 12. stavak 1., 2. i 3.)</p> <p>2. ako s istim radnikom sklopi više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, čije je ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor o radu, neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije ili je zbog nekog drugog objektivnog razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom (članak 12. stavak 4. i 6.)</p> <p>3. ako sklopi ugovor o radu s radnikom koji ne udovoljava posebnim uvjetima za zasnivanje radnog odnosa propisanim</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu (članak 23.)</p> <p>4. 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.)</p> <p>5. 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. stavak 1. i 6.)</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

6. 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.)

7. ako radnika nakon isteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, ne vrati na poslove na kojima je radio prije korištenja tih prava, ili mu ne

	<p>ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 36. stavak 1. i 3.)</p> <p>8. 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.)</p> <p>9. 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</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je sposoban, a u mogućnosti je radniku osigurati obavljanje takvih poslova (članak 41.)</p> <p>10. ako korisniku ustupi istog radnika za obavljanje istih poslova u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine, osim u propisanim slučajevima (članak 48. stavak 1.)</p> <p>11. 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.)</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

12. ako s osobom koja se stručno osposobljava za rad ne sklopi ugovor u pisanom obliku (članak 59. stavak 5.)

13. ako radniku ne omogući korištenje stanke na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 73.)

14. ako radniku ne omogući korištenje dnevnog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 74.)

15. ako radniku ne omogućiti korištenje tjednog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 75.)

16. ako radniku ne omogućiti korištenje godišnjeg odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, osim u slučaju prestanka ugovora o radu (članak 18.a stavak 7., članak 77., 78., 83., 84. i članak 85. stavak 2. i 4.)

17. ako radniku ne omogućiti korištenje plaćenog dopusta na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 86.)

	<p>18. ako radniku ne omogućiti korištenje neplaćenog dopusta za pružanje osobne skrbi na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 87.)</p> <p>19. 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.)</p> <p>20. ako prije isteka roka od šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu na istim poslovima zaposli drugog radnika, a nije ponudio sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga (članak 115. stavak 5. i 6.)</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

21. ako s podacima utvrđenim u postupku zaštite dostojanstva radnika ne postupa kao s tajnima (članak 134. stavak 10.)

22. ako onemogući radnike u izboru radničkog vijeća (članak 141.)

23. ako ne dostavi podatak o utemeljenju radničkog vijeća, ili ga ne dostavi u propisanom roku i na propisani način (članak 146. stavak 3.)

24. ako ne obavijesti radničko vijeće o pitanjima o kojima ga je dužan obavijestiti na način propisan ovim Zakonom (članak 149.)

25. ako se s radničkim vijećem ne savjetuje o pitanjima o kojima je dužan savjetovati se na način propisan ovim Zakonom (članak 150.)

26. ako bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća donese odluku koju može donijeti samo uz suglasnost radničkog vijeća (članak 151. stavak 1.)

27. ako ne osigura uvjete za rad
radničkog vijeća (članak 156.)

28. ako ne omogući imenovanom,
odnosno izabranom predstavniku
radnika članstvo u organu
poslodavca, odnosno drugom
odgovarajućem tijelu trgovačkog
društva, zadruge ili javne ustanove
(članak 164.)

29. ako pokuša ostvariti ili ostvari
zabranjeni nadzor nad
utemeljenjem i djelovanjem
sindikata ili udruge sindikata više
razine (članak 183. stavak 1.)

	<p>30. ako ne obračuna, ne ustegne ili ne uplati sindikalnu članarinu (članak 189.)</p> <p>31. ako, u slučaju kada je to dužan učiniti, ne dostavi svaki kolektivni ugovor ili svaku promjenu kolektivnog ugovora ministarstvu ili ga ne dostavi u propisanom roku (članak 201. stavak 1.)</p> <p>32. ako odbije sudjelovati u postupku mirenja predviđenim ovim Zakonom (članak 206. stavak 1.)</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>33. 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.)</p> <p>34. ako na zahtjev predstavnika radnika i inspekcije u području rada, tijekom provođenja nadzora ne omogući dostupnost zatraženih podataka (članak 221.g stavak 6.)</p> <p>35. ako pri obradi osobnih podataka radnika koji rade putem digitalne radne platforme, obrađuje podatke koje ne smije obrađivati ili prikuplja podatke</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>koje ne smije prikupljati (članak 221.j)</p> <p>36. ako radi neometane profesionalne komunikacije, osobama koje kod njega obavljaju poslove ne osigura mogućnost uspostave kontakata (članak 221.k)</p> <p>37. ako s radnikom sklopi ugovor o radu putem digitalne radne platforme kojim se ugovora rad po pozivu poslodavca bez podatka o najmanjem broju zajamčenih plaćenih radnih sati tjedno ili s brojem zajamčenih plaćenih radnih sati tjedno manjim od propisanog (članak 221.l stavak 2. i 4.)</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

38. ako digitalna radna platforma ili agregator ne izvrši provjeru na propisani način i u propisanim rokovima, ili ako fizičkoj osobi za koju je utvrdila da je imala primitak za obavljeni rad u pojedinom kvartalu kalendarske godine veći od limitirane visine ne ponudi sklapanje ugovora o radu (članak 221.n stavak 2., 3. i 5.)

39. ako kao digitalna radna platforma ili agregator u pravnom prometu, u poslovnim ispravama, ne navede broj pod kojim je upisana u evidenciju ministarstva (članak 221.p stavak 4.)

40. ako kao digitalna radna platforma ili agregator, ne dostavi

	<p>podatke u evidenciju ministarstva (članak 221.p stavak 7.)</p> <p>(2) Novčanom kaznom od 530,00 do 790,00 eura za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.</p> <p>(3) Novčanom kaznom od 4.110,00 do 7.960,00 eura za prekršaj iz stavka 1. točke 1. ovoga članka kaznit će se korisnik pravna osoba koji je koristio rad istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine, osim u propisanim slučajevima (članak 48. stavak 1.).</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

(4) Novčanom kaznom od 530,00 do 790,00 eura za prekršaj iz stavka 1. točke 1. ovoga članka kaznit će se korisnik fizička osoba koji je koristio rad istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine, osim u propisanim slučajevima (članak 48. stavak 1.).

(5) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

(6) Za prekršaje iz stavka 1. točke 28. ovoga članka, poslodavac pravna osoba odgovara i u slučaju ako ne postoji prekršajna odgovornost odgovorne osobe.“.

Članak 59.

Članak 229. mijenja se i glasi:

(1) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

1. ako ne vodi evidenciju o radnicima i o radnom vremenu ili je ne vodi na propisan način, ili ako na zahtjev inspektora rada ne dostavi podatke o radnicima i o radnom vremenu (članak 5.)

	<p>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.)</p> <p>3. ako u slučaju kada ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, prije početka rada ne izda radniku pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru (članak 14. stavak 3.)</p> <p>4. ako radniku u propisanim rokovima ne dostavi primjerak ugovora o radu i primjerak prijave na obvezno mirovinsko i</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>zdravstveno osiguranje (članak 14. stavak 5.)</p> <p>5. ako sklopi ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada za poslove za koje ga ne smije sklopiti (članak 17. stavak 5.)</p> <p>6. ako svog radnika, kojeg u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, upućuje na rad u inozemstvo u društvo koje je s njim povezano u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima bez pisane suglasnosti radnika (članak 18. stavak 5.)</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>7. ako radniku prije odlaska u inozemstvo ne dostavi primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje tijekom trajanja rada u inozemstvu, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati prema posebnom propisu (članak 18. stavak 7.)</p> <p>8. ako ugovor o dodatnom radu sklopi s radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ovoga Zakona te radnikom kojemu se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa u povećanom trajanju (članak 18.a stavak 2.)</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>9. ako s radnikom sklopi ugovor o dodatnom radu u trajanju dužem od propisanog (članak 18.b stavak 4.)</p> <p>10. ako radniku koji kod njega obavlja dodatni rad, utvrdi rad duži od osam sati tjedno, ili ako radniku ne utvrdi nejednaki raspored radnog vremena, a utvrdio je rad duži od osam sati tjedno, ali ne duži od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad, ili ako radniku koji kod njega obavlja dodatni rad utvrdi rad duži od 16 sati tjedno (članak 18.b stavak 5.)</p> <p>11. ako u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, odnosno šest mjeseci, ako je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, utvrdi rad radnika u dodatnom radu koji bi trajao duže od prosječnih osam sati</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>tjedno, uključujući i prekovremeni rad (članak 18.b stavak 7.)</p> <p>12. ako utvrdi nejednaki raspored rada radnika u dodatnom radu bez njegove pisane suglasnosti o dobrovoljnom pristanku na rad duži od osam sati tjedno ili ako na zahtjev inspektora rada, ne dostavi popis radnika koji su dali pisani izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (članak 18.b stavak 10. i 12.)</p> <p>13. ako zaposli osobu mlađu od 15 godina ili osobu s 15 i stariju od 15, a mlađu od 18 godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ili ako dozvoli rad djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje (članak 19. i članak 19.a stavak 3.)</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

14. ako na poslovima vezanima za rad i provođenje aktivnosti s djetetom i maloljetnikom ili kod omogućavanja provedbe učenja temeljenog na radu maloljetnika, zaposli osobu koja je pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, a koja su prije nego što su počinjena bila propisana zakonom ili međunarodnim pravom ili se protiv nje vodi kazneni postupak za navedena djela, ili ne onemogući kontakt s djetetom ili maloljetnikom osobi za koju ima saznanja da postoji zapreka (članak 19.b. stavak 1. i 3.)

15. ako zaposli maloljetnika bez pisanog ovlaštenja njegova zakonskog zastupnika ili odobrenja

	<p>tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi (članak 20. stavak 1. i 2.)</p> <p>16. ako zaposli maloljetnika na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, čudoređe ili razvoj (članak 21. stavak 1.)</p> <p>17. ako zbog trudnoće odbije zaposliti ženu ili joj, protivno odredbama ovoga Zakona, zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa ponudi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima (članak 30. stavak 1.)</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

18. ako za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od dana prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, otkáže ugovor o radu trudnici ili radniku koji se koristi nekim od tih prava (članak 34. stavak 1.)

19. ako radniku koji je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad, zbog liječenja ili oporavka otkáže ugovor o radu u razdoblju te nesposobnosti (članak 38. stavak 1.)

20. ako kao poslodavac obavlja poslove ustupanja radnika korisnicima, a nije kao agencija upisan u evidenciju ministarstva (članak 44. stavak 3.)

21. ako obavlja poslove ustupanja radnika korisniku prije upisa u odgovarajuću evidenciju ministarstva, ili pri obavljanju poslova ustupanja radniku naplati naknadu za njegovo ustupanje korisniku, odnosno naknadu u slučaju sklapanja ugovora o radu između ustupljenog radnika i korisnika (članak 44. stavak 5. i 6.)

	<p>22. ako ustupi radnika bez sklopljenog ugovora o ustupanju, ili ga sklopi u slučajevima kada ga ne može sklopiti (članak 45. stavak 1. i 4.)</p> <p>23. ako radnika ne obavijesti o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatak o radnom vremenu radnika iskazanom u danima i satima, odnosno danima, tjednima i mjesecima, najmanje tjedan dana unaprijed (članak 60.a stavak 5. i 6.)</p> <p>24. ako sklopi ugovor o radu u kojem je puno radno vrijeme radnika ugovoreno u trajanju dužem od Zakonom dopuštenog (članak 61. stavak 1.)</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

25. ako od radnika zahtijeva da na poslovima, na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radi duže od skraćenoga radnoga vremena (članak 64. stavak 3.)

26. ako rad radnika koji radi prekovremeno, traje ukupno duže od 50 sati tjedno, ili ako prekovremeni rad pojedinog radnika traje duže od sto osamdeset sati godišnje, ili ako traje duže od 250 sati godišnje kada je prekovremeni rad duži od 180 sati godišnje ugovoren kolektivnim ugovorom (članak 65. stavak 3. i 4.)

	<p>27. ako naredi prekovremeni rad maloljetnika (članak 65. stavak 5.)</p> <p>28. ako trudnici, roditelju s djetetom do osam godina života, radniku koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljska i roditeljska prava te radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, bez njihove pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, naredi prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 6.)</p> <p>29. ako radniku koji radi u dodatnom radu naloži</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>prekovremeni rad bez njegove pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 7.)</p> <p>30. ako radniku koji kod njega obavlja dodatan rad naloži prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 8.)</p> <p>31. ako u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena utvrdi rad radnika duži od 50 sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad, ili utvrdi rad radnika duži od 60 sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad kada je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, ili u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, odnosno šest mjeseci, ako je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, utvrdi rad radnika duži</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>od prosječno 48 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad (članak 66. stavak 2., 3. i 6.)</p> <p>32. ako u slučaju kada preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ne utvrdi plan preraspodijeljenog radnog vremena s propisanim sadržajem, ili ako takav plan preraspodjele prethodno ne dostavi inspektoru rada (članak 67. stavak 2.)</p> <p>33. ako rad radnika u preraspodijeljenom radnom vremenu traje duže od Zakonom dopuštenog (članak 67. stavak 4., 5. i 8.)</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

34. ako na zahtjev inspektora rada ne dostavi popis radnika koji su dali pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na rad u preraspodijeljenom radnom vremenu (članak 67. stavak 7.)

35. ako maloljetniku utvrdi raspored radnog vremena duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata (članak 68. stavak 1.)

36. ako trudnici, roditelju s djetetom do osam godina života, radniku koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje

	<p>rodiljna i roditeljska prava, radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radniku koji radi u dodatnom radu, bez njihove pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, naredi rad u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena (članak 68. stavak 2.)</p> <p>37. ako noćnom radniku koji obavlja noćni rad, utvrdi tijekom razdoblja od četiri mjeseca rad duži od prosječno osam sati tijekom svakih 24 sata (članak 69. stavak 6.)</p> <p>38. ako noćnom radniku koji je temeljem procjene opasnosti u radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, ne utvrdi raspored radnog</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>vremena tako da ne radi više od osam sati u razdoblju od 24 sata u kojem radi noću (članak 69. stavak 7.)</p> <p>39. ako protivno odredbama ovoga Zakona maloljetniku naredi noćni rad, ili ne osigura da se noćni rad maloljetnika obavlja pod nadzorom punoljetne osobe (članak 70. stavak 1. i 2.)</p> <p>40. ako u slučaju kada je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, ne osigura izmjenu smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan (članak 71. stavak 3.)</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>41. ako noćnom radniku prije početka ili redovito tijekom trajanja toga rada, ne omogući zdravstveni pregled u skladu s posebnim propisom (članak 72. stavak 3.)</p> <p>42. ako noćnom radniku za kojeg je zdravstvenim pregledom obavljenim prije početka toga rada ili redovitim pregledom tijekom njegova trajanja, utvrđeno da zbog takvog rada ima zdravstvenih problema, rasporedom radnog vremena ne osigura obavljanje istih poslova izvan noćnog rada (članak 72. stavak 6.)</p> <p>43. ako noćnom radniku za kojeg je zdravstvenim pregledom</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

obavljenim prije početka toga rada ili redovitim pregledom tijekom njegova trajanja, utvrđeno da zbog takvog rada ima zdravstvenih problema, a rasporedom radnog vremena ne može osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada, ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova izvan noćnog rada za koje je sposoban, a koji što je više moguće odgovaraju poslovima na kojima je radnik prethodno radio (članak 72. stavak 7.)

44. ako s radnikom sklopi sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora (članak 80.)

	<p>45. ako plaću radnika ne ugovori ili ne utvrdi u bruto iznosu (članak 90.b stavak 1.)</p> <p>46. ako radniku kojem na dan dospelosti nije isplatio plaću, naknadu plaće ili otpremnine, ili ih nije isplatio u cijelosti, ne dostavi dva obračuna, od kojih je jedan obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine, a drugi obračun u kojem će biti iskazan iznos plaće ili dijela plaće, naknade plaće ili otpremnine koji je bio dužan isplatiti, sa sadržajem u skladu s pravilnikom iz članka 93. stavak 4. ovoga Zakona (članak 93. stavak 2. i 4.)</p> <p>47. ako otkaz nije u pisanom obliku, nije obrazložen, ili ako nije dostavljen radniku (članak 120.)</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

48. ako u potvrdi o zaposlenju, osim podataka o vrsti poslova i trajanju radnog odnosa, naznači nešto što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu (članak 130. stavak 3.)

49. ako u slučaju prenošenja ugovora o radu na novog poslodavca, potpuno i istinito, pisano ne izvijesti novog poslodavca o pravima radnika čiji se ugovori o radu prenose (članak 137. stavak 4.)

50. ako se kao digitalna radna platforma ili agregator, pod

uvjetima propisanim ovim Zakonom, ne upiše se u evidenciju ministarstva (članak 221.c stavak 4.)

51. ako kao agregator, pri obavljanju poslova posredovanja za digitalnu radnu platformu, radniku naplati naknadu za posredovanje (članak 221.c stavak 6.).

(2) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

(3) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se pravna osoba koja organizira sudjelovanje djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje uz naplatu, u aktivnostima snimanja filmova, oglašavanja, pripremanja i izvođenja umjetničkih, scenskih ili sličnih kulturnih djela te sportskih natjecanja, na način i u opsegu koji ne ugrožava njegovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe, školovanje ili razvoj bez prethodnog odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi (članak 19.a stavak 5.).

(4) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se fizička osoba koja organizira sudjelovanje djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje uz naplatu, u aktivnostima snimanja filmova, oglašavanja, pripremanja i izvođenja umjetničkih, scenskih ili sličnih kulturnih djela te sportskih

	<p>natjecanja, na način i u opsegu koji ne ugrožava njegovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe, školovanje ili razvoj bez prethodnog odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi (članak 19.a stavak 5.).</p> <p>(5) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura za prekršaj iz stavka 1. točke 1. ovoga članka kaznit će se korisnik pravna osoba koji ne vodi evidenciju radnog vremena za ustupljene radnike za razdoblje u kojem su mu ustupljeni, ako je takvu obvezu preuzeo ugovorom o ustupanju radnika i odgovorna osoba pravne osobe (članak 45. stavak 5.).</p> <p>(6) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kuna kaznit će se korisnik fizička osoba koji ne vodi</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>evidenciju radnog vremena za ustupljene radnike za razdoblje u kojem su mu ustupljeni, ako je takvu obvezu preuzeo ugovorom o ustupanju radnika (članak 45. stavak 5.).</p> <p>(7) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se korisnik pravna osoba, ako pri sklapanju ugovora iz članka 45. ovoga Zakona, agenciju potpuno i istinito, pisano ne izvijesti o uvjetima rada radnika zaposlenih kod korisnika na poslovima koje će obavljati ustupljeni radnik (članak 50. stavak 2.).</p> <p>(8) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se korisnik fizička osoba, ako pri sklapanju ugovora iz članka 45. ovoga Zakona, agenciju potpuno i</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>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.).</p> <p>(9) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se pravna osoba kod koje, u okviru provedbe učenja temeljenog na radu poslove obavlja duže od osam sati dnevno i 40 sati tjedno, ili kod koje u okviru obavljanja povremenog rada redovitog učenika u skladu s posebnim propisom, dijete s navršenih 14 godina koje ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, poslove obavlja duže od sedam sati dnevno i 35 sati tjedno na poslovima koji u razdoblju kada nema nastave traju duže od tjedan dana ili duže od dva sata dnevno na dan školske nastave izvan vremena određenog za pohađanje nastave i 12 sati tjedno za poslove koji se obavljaju tijekom školskih praznika, odnosno osam</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

sati dnevno i 40 sati tjedno ako posao obavlja maloljetnik, ili ako im noćni rad i odmore ne osigura na propisani način i u propisanom trajanju (članak 68.a).

(10) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se fizička osoba kod koje, u okviru provedbe učenja temeljenog na radu poslove obavlja duže od osam sati dnevno i 40 sati tjedno, ili kod koje u okviru obavljanja povremenog rada redovitog učenika u skladu s posebnim propisom, dijete s navršenih 14 godina koje ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, poslove obavlja duže od sedam sati dnevno i 35 sati tjedno na poslovima koji u razdoblju kada nema nastave traju duže od tjedan dana ili duže od dva sata dnevno na dan školske nastave izvan vremena određenog za pohađanje nastave i 12 sati tjedno za poslove koji se obavljaju tijekom školskih praznika, odnosno osam sati dnevno i 40 sati tjedno ako

	<p>posao obavlja maloljetnik, ili ako im noćni rad i odmore ne osigura na propisani način i u propisanom trajanju (članak 68.a).</p> <p>(11) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se pravna osoba koja je digitalna radna platforma ili agregator, ako ne ugovori osiguranje od nesretnog slučaja i osiguranje od odgovornosti za osobu koja radi na digitalnoj radnoj platformi i ugovorne poslove obavlja sudjelovanjem u javnom prometu (članak 221.o stavak 2.).</p> <p>(12) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se fizička osoba koja je digitalna radna platforma ili agregator, ako ne ugovori osiguranje od nesretnog slučaja i osiguranje od</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>odgovornosti za osobu koja radi na digitalnoj radnoj platformi i ugovorne poslove obavlja sudjelovanjem u javnom prometu (članak 221.o stavak 2.).</p> <p>(13) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.“.</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

<p>Članak 15.</p> <p>Prilagodba Priloga</p> <p>Prilagodbe Priloga koje su strogo tehničke prirode s obzirom na tehnički napredak, promjene međunarodnih propisa ili specifikacija i napredak u znanju u području na koje se odnosi ova Direktiva donose se u skladu s postupkom predviđenim člankom 17. Direktive 89/391/EEZ.</p>		Nije potrebno preuzimanje	Obzirom na prirodu odredbe preuzimanje nije potrebno
<p>Članak 16.</p> <p>Klauzula o nesmanjivanju</p> <p>Ne dovodeći u pitanje pravo država članica da s obzirom na promjenjive okolnosti razviju različite odredbe o zaštiti mladih ljudi, sve dok se poštuju minimalni zahtjevi predviđeni ovom Direktivom, provedba ove Direktive ne predstavlja valjanu osnovu za smanjivanje opće razine zaštite koju dobivaju mladi ljudi.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci Članak 1. Članak 9.

<p>Članak 17.</p> <p>Završne odredbe</p> <p>1.(a) Države članice donose zakone i druge propise potrebne za usklađivanje s odredbama ove Direktive najkasnije do 22. lipnja 1996. ili osiguravaju, najkasnije do tog datuma, da socijalni partneri uvedu zahtijevane odredbe u kolektivne ugovore, pri čemu su države članice dužne donijeti sve potrebne odredbe kako bi osigurale da u svakom trenutku jamče rezultate predviđene ovom Direktivom.</p> <p>(b) Ujedinjena Kraljevina se može suzdržati od provođenja članka 8. stavka 1. točke (b) prve alineje s obzirom na odredbu koja se odnosi na najdulje tjedno radno vrijeme kao i članka 8. stavka 2. i članka 9. stavka 1. točke (b) i stavka 2. na razdoblje od četiri godine od datuma navedenog u točki (a).</p> <p>Komisija podnosi izvješće o učincima ove odredbe.</p> <p>Vijeće, postupajući u skladu s uvjetima predviđenima Ugovorom, odlučuje treba li to razdoblje produljiti.</p>	<p>Članak 1.</p> <p>U Zakonu o radu (Narodne novine, broj 93/14, 127/17 i 98/19), članak 2. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Ovim Zakonom u hrvatsko zakonodavstvo preuzimaju se sljedeći akti Europske unije:</p> <p>– Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10. 7. 1999.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu (SL L 216, 20. 8. 1994.), kako je posljednji put izmijenjena Direktivom Europskog parlamenta i Vijeća 2014/27/EU od 26. veljače 2014. o izmjeni Direktiva Vijeća 92/58/EEZ, 92/85/EEZ, 94/33/EZ, 98/24/EZ i Direktive 2004/37/EZ Europskog parlamenta i Vijeća kako bi se uskladile s Uredbom (EZ) br.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------	--

<p>(c) Države članice o tome odmah obavješćuju Komisiju.</p> <p>2. Kada države članice donose mjere iz stavka 1., te mjere prilikom njihove službene objave sadržavaju uputu na ovu Direktivu ili se uz njih navodi takva uputa. Načine tog upućivanja određuju države članice.</p> <p>3. Države članice Komisiji dostavljaju tekst glavnih odredaba nacionalnog prava koje su već donijele ili donesu u području koje uređuje ova Direktiva.</p> <p>4. Države članice svakih pet godina izvješćuju Komisiju o provedbi odredaba ove Direktive u praksi, navodeći stajališta socijalnih partnera.</p> <p>Komisija o tome obavješćuje Europski parlament, Vijeće i Gospodarski i socijalni odbor.</p> <p>5. Komisija periodično podnosi izvješće Europskom parlamentu, Vijeću i Gospodarskom i socijalnom odboru o primjeni ove Direktive, uzimajući u obzir stavke 1., 2., 3. i 4.</p>	<p>1272/2008 o razvrstavanju, označivanju i pakiranju tvari i smjesa (SL L 65, 5. 3. 2014.)</p> <p>– Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (SL L 327, 5. 12. 2008.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL L 14, 20. 1. 1998.)</p> <p>– Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18. 11. 2003.)</p> <p>– Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) (SL L 204, 26. 7. 2006.)</p>		
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> - Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (SL L 225, 12. 8. 1998.) - Direktiva Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona (SL L 82, 22. 3. 2001.) - Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici (SL L 80, 23. 3. 2002.) - Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (<i>SL L 303, 2.12.2000.</i>) - Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje 		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>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.)</p> <p>– 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.)</p> <p>– Direktiva (EU) 2015/1794 Europskog parlamenta i Vijeća od 6. listopada 2015. o izmjeni direktiva 2008/94/EZ, 2009/38/EZ i 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća te direktiva Vijeća 98/59/EZ i 2001/23/EZ u pogledu pomoraca (Tekst značajan za EGP) (SL L 263, 8.10.2015.)</p> <p>– Direktiva (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L186/105, 11.7.2019.)</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>– Direktiva (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL L188/79, 12.7.2019.).</p> <p>(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 2006/54/EZ, Direktive 2000/78/EZ, Direktive 91/383/EEZ, Direktive 92/85/EEZ i Direktive (EU) 2019/1158, u sadržaju i rokovima propisanim tim direktivama.“.</p>		
<p>Članak 18.</p> <p>Ova je Direktiva upućena državama članicama.</p>		Nije potrebno preuzimanje	Završna odredba

<p>PRILOG</p> <p>Netaksativan popis agensa, postupaka i poslova</p> <p>(Članak 7. stavak 2. drugi podstavak)</p> <p>I.Agens</p> <p>1.Fizikalni agensi</p> <p>(a) Ionizirajuće zračenje;</p> <p>(b)Poslovi u povišenom atmosferskom tlaku, npr. u posudama pod tlakom, ronjenje.</p> <p>2.Biološki agensi</p> <p>(a)Biološki agensi koji spadaju u skupine 3. i 4. u smislu članka 2. točke (d) Direktive Vijeća 90/679/EEZ od 26. studenoga 1990. o zaštiti radnika od rizika povezanih s izlaganjem biološkim agensima na radu (Sedma pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) <u>(1)</u>.</p> <p>3.Kemijski agensi</p> <p>(a)Tvari i pripravci razvrstani prema Direktivi Vijeća 67/548/EEZ od 27. lipnja 1967. o usklađivanju zakona i drugih propisa u odnosu na razvrstavanje, pakiranje i označivanje opasnih tvari <u>(2)</u> s</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Pravilnik o poslovima na kojima se ne smije zaposliti maloljetnik (NN 89/15 94/16) članak/članci Preuzeto u Prilog I i II
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>izmjena i Direktivi Vijeća 88/379/EEZ od 7. lipnja 1988. o usklađivanju zakona i drugih propisa država članica u odnosu na razvrstavanje, pakiranje i označivanje opasnih pripravaka (3) kao otrovnih (T) vrlo otrovnih (Tx), nagrizajućih (C) ili eksplozivnih (E);</p> <p>(b) Tvari i pripravci razvrstani prema Direktivama 67/548/EEZ i 88/379/EEZ kao štetni (Xn) i s jednom ili više sljedećih oznaka upozorenja:</p> <ul style="list-style-type: none"> — opasnost od vrlo teških trajnih oštećenja (R39), — moguća opasnost od trajnih oštećenja (R40), — udisanje može izazvati preosjetljivost (R42), — u dodiru s kožom može izazvati preosjetljivost (R43), — može izazvati rak (R45), — može izazvati nasljedna genetska oštećenja (R46), — opasnost od teških oštećenja zdravlja pri duljem izlaganju (R48), — može smanjiti plodnost (R60), — može štetno djelovati na plod (R61); <p>(c) Tvari i pripravci razvrstani prema Direktivama 67/548/EEZ i</p>			
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

<p>88/379/EEZ kao nadražujući (Xi) i s jednom ili više sljedećih oznaka upozorenja:</p> <ul style="list-style-type: none"> — vrlo lako zapaljivo (R12), — udisanje može izazvati preosjetljivost (R42), — u dodiru s kožom može izazvati preosjetljivost (R43); <p>(d) Tvari i pripravci iz članka 2. točke (c) Direktive Vijeća 90/394/EEZ od 28. lipnja 1990. o zaštiti radnika od rizika povezanih s izlaganjem karcinogenim tvarima na radu (Šesta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) <u>(4)</u>;</p> <p>(e) Olovo i njegovi spojevi, ako dotične agense ljudski organizam upija;</p> <p>(f) Azbest.</p> <p>II. Postupci i rad</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Postupci na radu iz Priloga I. Direktivi 90/394/EEZ. 2. Proizvodnja i rukovanje napravama, pirotehničkim sredstvima ili drugim predmetima koji sadrže eksplozive. 3. Rad s divljim ili otrovnim životinjama. 4. Industrijsko klanje životinja. 5. Rad koji uključuje rukovanje opremom za proizvodnju, skladištenje ili primjenu stlačenih, tekućih ili otopljenih plinova. 			
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

6.Rad s bačvama, cisternama, spremnicima ili pletenkama koji sadrže kemijske agense iz točke 1.3. 7.Rad koji uključuje opasnost od rušenja. 8.Rad koji uključuje opasnosti od visokog električnog napona. 9.Rad čiji tempo određuju strojevi i koji uključuje plaćanje po učinku.			
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--