

webinar

RAČUNOVODSTVO
i POREZI u praksi

Specijalist za radne odnose

Modul IV.

Druga prava i obveze

iz radnog odnosa

webinar

Zagreb, 26. studeni 2025.

Božo Prelević, dipl. iur.

Ova prezentacija je autorsko djelo autora zaštićeno zakonom i mogu je koristiti isključivo polaznici webinara "Specijalist za radne odnose – Modul IV. Druga prava i obveze iz radnog odnosa" održanog u Zagrebu 26.11.2025. za svoje potrebe te je strogo zabranjena njena distribucija drugim osobama na internetu ili na bilo koji način bez izričite pisane suglasnosti autora.

Ova prezentacija je autorsko djelo autora zaštićeno Zakonom autorskom i drugim srodnim pravima.

Predmetnu prezentaciju mogu je koristiti isključivo polaznici webinara "Specijalist za radne odnose – Modul IV. Druga prava i obveze iz radnog odnosa" održanog 26.11.2025. za svoje potrebe i potrebe svojih zaposlenika.

Strogo je zabranjena distribucija ove prezentacije drugim osobama na bilo koji način i na bilo kojem mediju, ili objava na internetu, bez izričite pisane suglasnosti autora za svaki pojedinačni slučaj.

Preuzimanje prezentacija

- <https://www.racunovodstvo-porezi.hr/prezentacija>
- **Lozinka: SRO2025**

Radno vrijeme, odmori i dopusti radnika - okvirni raspored

- 9:30 – 10:20**
- Uvod
 - Zabrana diskriminacije na području rada i uvjeta rada
 - Zaštita dostojanstva radnika
 - Zaštita privatnosti i osobnih podataka u radnom odnosu
 - Obvezni sadržaj pravilnika o radu
 - Plaća radnika i obveze poslodavca kod neisplate plaće
- 10:20 – 10:30** - Pauza

Radno vrijeme, odmori i dopusti radnika - okvirni raspored

- 10:30 – 11:20** - Izumi i tehnička unapređenja radnika
- Zakonska zabrana natjecanja
- Ugovorna zabrana natjecanja
- Naknada štete
- Prenošnje ugovora o radu na novog
poslodavca
- Zastara potraživanja u radnim odnosima
- 11:20 – 11:30** - Pauza


Radno vrijeme, odmori i dopusti radnika - okvirni raspored

- 11:30 – 12:20**
- Posebnosti rada umirovljenika i stranaca
 - Radničko vijeće i sindikat
 - Sporazum između radničkog vijeća i poslodavca
 - Kolektivni ugovori
 - Pravo na štrajk
 - Upravne mjere i prekršaji iz Zakona
 - Osnovne obveze poslodavca u provedbi mjera zaštite na radu
 - Prava inspekcije rada i obveze poslodavca
- 12:20 – 12:30** - Pauza
- 12:30 – 13:00** - Odgovori na pitanja

Uvod

Uvod

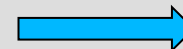
- izvori prava

- **Zakon o radu (NN br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23-Odluka USRH; u nastavku teksta: Zakon);**
- **podzakonski propisi;**
- **Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN br. 85/08 i 112/12; u nastavku: ZSD);**
- **Zakon o osiguranju radničkih tražbina (NN br. 70/17 i 18/23; u nastavku teksta: ZORT);**
- **Zakon o obveznim odnosima (NN br. 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18, 126/21, 114/22, 156/22 i 155/23; u nastavku: ZOO);**
- **Zakon o mirovinskom osiguranju (NN br. 96/25 od 30. lipnja 2025.; u nastavku teksta: Zakon) > stupio na snagu (čl. 178.) 1. dana od dana objave u NN (1.7.2025.), osim odredbi Zakona koje stupaju na snagu 1.1.2026.** 

Uvod

- izvori prava

- Zakon o zaštiti na radu (NN br. 71/14, 118/14, 154/14, 94/18 i 96/18; u nastavku: ZZR);
- Zakon o državnom inspektoratu (NN br. 115/18, 117/21, 67/23 i 155/23; u nastavku: ZDI);
- kolektivni ugovori (u nastavku: KU);
- KU za graditeljstvo – VIII. izmjene i dopune (NN 24/25);
- KU za graditeljstvo – pročišćeni tekst (NN 24/25);
- **Odluka o proširenju primjene KU za graditeljstvo (NN 35/25; 1.3.2025.);**
- KU ugostiteljstva (NN 39/24);
- stupio na snagu 1.4.2024./1.5.2024. (tarifni razredi);
- **Odluka o proširenju primjene KU ugostiteljstva (NN 49/24; 1.5.2024.) (čl. 2. KU);**

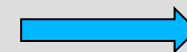


Uvod - izvori prava

- KU za djelatnost trgovine (NN br. 117/24);
- stupio na snagu 1.11.2024.;
- **Odluka o proširenju primjene KU za djelatnost trgovine (NN br. 126/24; 1.11.2024.);**
- KU za djelatnost trgovine – I. izmjene i dopune (NN br. 63/25);
- KU za djelatnost trgovine – pročišćeni tekst (NN br. 63/25);

Sudska praksa:

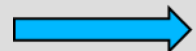
<https://odluke.sudovi.hr/Document/DisplayList?sk=GRA%C4%90ANSKO%20PRAVO;34828>



Zabrana diskriminacije na području rada i uvjeta rada

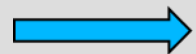
Zabrana diskriminacije na području rada i uvjeta rada

- **čl. 7. st. 4. Zakona;**
- **zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom i posebnim zakonima;**
- **poslodavac koji zapošljava 20 i više radnika dužan je u pravilniku o radu urediti mjere za zaštitu od diskriminacije;**
- **sukladno čl. 166. Zakona, radnik slobodno odlučuje o pristupanju sindikatu i ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj radi članstva, a protivno postupanje predstavlja diskriminaciju prema **ZSD-u**;**




Zabrana diskriminacije na području rada i uvjeta rada

- U Zakonu je zabranjena diskriminacija obzirom na plaću;
- propisuje se jednakost plaća žena i muškaraca za jednaki rad i rad jednake vrijednosti (čl. 91. st. 1. Zakona);
- materijalna prava radnika = diskriminacija postoji ako se ograničava pravo radnika obzirom na rasu, naciju, boju kože, vjeroispovjest... ali ne i obzirom na rezultate rada;
- Kazneni zakon propisuje kazneno djelo zlostavljanja na radu (čl. 133. KZ-a);
- onaj tko na radu, ili u vezi s radom drugog vrijeđa, ponižava, zlostavlja ili na drugi način uznemirava i time naruši njegovo zdravlje, kazniti kaznom zatvora do dvije godine;
- ovo kazneno djelo se ne progoni po službenoj dužnosti nego po prijedlogu;



Zabrana diskriminacije na području rada i uvjeta rada

- **Odredbe ZSD-a se primjenjuju na postupanje svih državnih tijela, tijela JLPRS, pravnih osoba s javnim ovlastima te na postupanje svih pravnih i fizičkih osoba, osobito u područjima:**
 - **rada i radnih uvjeta; mogućnosti obavljanja samostalne ili nesamostalne djelatnosti, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju te napredovanju; pristup svim vrstama profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije,**
 - **obrazovanja, znanosti i športa,**
 - **socijalne sigurnosti, uključujući i područje socijalne skrbi, mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te osiguranja za slučaj nezaposlenosti,**
- 

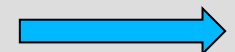
Zabrana diskriminacije na području rada i uvjeta rada

- zdravstvene zaštite,
 - pravosuđa i uprave,
 - stanovanja,
 - javnog informiranja i medija,
 - pristupa dobrima i uslugama te pružanju istih,
 - članstva i djelovanja u sindikatima, organizacijama civilnoga društva, političkim strankama ili bilo kojim drugim organizacijama,
 - sudjelovanja u kulturnom i umjetničkom stvaralaštvu;
- navedena tijela i osobe dužni su prijaviti osnovanu sumnju na diskriminaciju pučkom pravobranitelju ili posebnim pravobraniteljima, uz pristanak osobe za koju postoji sumnja da je žrtva diskriminacije;



Zabrana diskriminacije na području rada i uvjeta rada

- ova tijela i osobe dužni su **u roku od 15 dana** dati sve podatke i tražene dokumente vezane uz diskriminaciju na zahtjev pučkog pravobranitelja ili posebnih pravobranitelja;
- ZSD-om je osigurana zaštita od diskriminacije na osnovi: rase, ili etničke pripadnosti, ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog, ili drugog uvjerenja, nacionalnog, ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog, ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja, ili spolne orijentacije;
- diskriminacija, sukladno odredbama ZSD-a može biti izravna i neizravna;



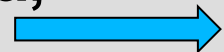
Zabrana diskriminacije na području rada i uvjeta rada

- **izravna diskriminacija** je postupanje uvjetovano nekim od navedenih osnova iz čl. 1. st. 1. ZSD-a kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji;
- **neizravna diskriminacija** postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj po navedenoj osnovi iz čl. 1. st. 1. ZSD-a, u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati legitimnim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna;



Zabrana diskriminacije na području rada i uvjeta rada

- ZSD-om je određeno kako nitko ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog toga jer je u dobroj vjeri prijavio diskriminaciju, nazočio diskriminaciji, odbio nalog za diskriminatornim postupanjem ili na bilo koji način sudjelovao u postupku vođenom povodom diskriminacije sukladno odredbama ZSD-a;
- sukladno čl. 4. st. 1. ZSD-a, poticanje na diskriminaciju također se smatra diskriminacijom u smislu odredbi ZSD-a;
- **diskriminacijom se smatra i propust da se osobama s invaliditetom, sukladno njihovim specifičnim potrebama, omogući:**
 - korištenje javno dostupnih resursa,
 - sudjelovanje u javnom i društvenom životu,
 - pristup radnom mjestu i odgovarajući uvjeti rada,



Zabrana diskriminacije na području rada i uvjeta rada

... prilagodbom infrastrukture i prostora, korištenjem opreme i na drugi način koji nije nerazmjeran teret za onoga tko je to dužan omogućiti.

- diskriminacijom iz čl. 1. ZSD-a smatra se i segregacija;
- segregacija predstavlja prisilno i sustavno razdvajanje osoba po nekoj od osnova iz čl. 1. st. 1. ZSD-a;
- težim oblikom diskriminacije smatra se diskriminacija počinjena prema određenoj osobi po više osnova iz čl. 1. st. 1. ZSD-a (višestruka diskriminacija), diskriminacija počinjena više puta (ponovljena diskriminacija), koja je počinjena kroz dulje vrijeme (produljena diskriminacija), ili koja posljedicama posebno teško pogađa žrtvu;



Zabrana diskriminacije na području rada i uvjeta rada

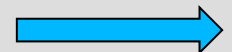
- **sukladno ZSD-u, uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekom od navedenih osnova iz čl. 1. st. 1. ZSD-a koje ima za cilj, ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće, ili uvredljivo okruženje;**
- **spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno, ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj, ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće, ili uvredljivo okruženje;**



Zabrana diskriminacije na području rada i uvjeta rada

Sudska praksa – Odluka VSRH br. 732/11 od 26. listopada 2011.

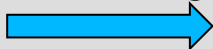
- *„... Suprotno zaključivanju prvostupanjskog suda drugostupanjski sud je otkaz ocijenio nedopuštenim uz obrazloženje da iz spisa proizlazi da je radnica zajedno sa drugim radnicima sjedila u menzi sa tužiteljem, da su redovito pričali o seksu i viceve i da su se smijali pa da se može zaključiti da su razgovor i šale o seksu bili uobičajeni način komunikacije tužitelja i navedenih radnica i da stoga ne proizlazi da je riječ o uznemiravanju i spolnom uznemiravanju te osobito teškoj povredi obveze iz radnog odnosa kao opravdani razlog za izvanredni otkaz,...*



Zabrana diskriminacije na području rada i uvjeta rada

... a to posebno s obzirom na činjenicu da je tužitelj radnik tuženika sa više od 30 godina radnog staža, da nikada nije bio disciplinski kažnjavao niti opominjan od svojih neposredno nadređenih rukovoditelja, niti terećen od bilo kojeg radnika osim od strane radnice koja je nakon saznanja za premještaj 1. veljače 2009. slijedećeg dana prijavila tužitelja zbog „navodnog uznemiravanja, koje je do tada zajedno sa L. G. prakticirala kao uobičajeni način komunikacije sa tužiteljem“.

Zabrana diskriminacije na području rada i uvjeta rada - mobbing

- Mobbing, kao poseban oblik ponašanja na radnome mjestu kojim se narušavaju čast, ugled, dostojanstvo i integritet radnika u svrhu prisiljavanja napuštanja radnoga mjesta nije posebno definiran ni u jednom zakonu, nego je neizravno sankcioniran, prije svega u odredbama ZOR-a koje se odnose na pravila o zaštiti dostojanstva radnika te ZSD-a;
- **mobbing se može definirati kao svjesno ili nesvjesno ponašanje 1, ili više osoba prema žrtvi s ciljem da se ona kontinuiranim šikaniranjem ukloni s mjesta rada ili polja djelovanja;**
- mobbing je i konfliktom opterećena komunikacija među kolegama na radnome mjestu ili između podređenih i nadređenih radnika kojom se kroz sustavne napade, tijekom duljega vremenskog razdoblja, ima za cilj diskriminirati osobu ili je isključiti iz svijeta rada; 

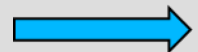
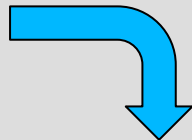
Zabrana diskriminacije na području rada i uvjeta rada - mobbing

- s druge strane bossing je također jedan od pojava oblika uznemiravanja radnika te nasilja nad sigurnošću i zdravljem radnika na radu;
- bossing će se u praksi najčešće javiti kao određeno narušavanje sigurnosti i zdravlja radnika na radu uvjetovano neprimjerenim ponašanjem, ili komunikacijom pretpostavljenih prema radniku, ili njihovim neprimjerenim odlukama usmjerenim na izlaganje psihosocijalnim rizicima radnika na radu.

Zaštita dostojanstva radnika

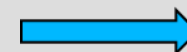
Zaštita dostojanstva radnika

- čl. 7. st. 5. Zakona;
- poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa Zakonom i posebnim zakonima;
- **poslodavac koji zapošljava 20 i više radnika pravilnikom o radu uređuje mjere za zaštitu dostojanstva radnika;**
- **na postupak zaštite dostojanstva radnika iz čl. 134. Zakona se ne primjenjuje odredba čl. 133. Zakona o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa;**
- zaštita dostojanstva radnika detaljno je uređena u čl. 134. Zakona;



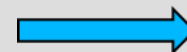
Zaštita dostojanstva radnika

- postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom, u KU, sporazumu sklopljenom između RDV i poslodavca, ili pravilnikom o radu;
- poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan je, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati 1 osobu, a poslodavac koji zapošljava više od 75 radnika dužan je imenovati 2 osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (u nastavku: ovlaštena osoba);
- ove osobe mogu biti radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu kod poslodavca;
- poslodavac se mora savjetovati sa RDV o imenovanju osobe koja je ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika;

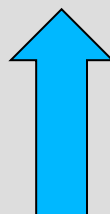


Zaštita dostojanstva radnika

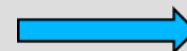
- **poslodavac je dužan, u roku od 8 dana od dana imenovanja ovlaštene osobe, o imenovanju obavijestiti radnike;**
- **poslodavac, ili ovlaštena osoba, dužna je, u roku utvrđenom u KU, sporazumu sklopljenom između RDV i poslodavca ili pravilnikom o radu, a najkasnije u roku od 8 dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji;**



Zaštita dostojanstva radnika



- ako poslodavac u navedenom roku 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 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom;**



Zaštita dostojanstva radnika

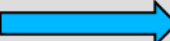
- ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, **radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od 8 dana od dana prekida rada;**
- za vrijeme prekida rada iz navedenih odredbi, **radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio;**
- ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, **poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade;**

Zaštita dostojanstva radnika

- svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni;
- ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa;
- protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju;
- za postupanje poslodavca protivno zakonskim odredbama o zaštiti dostojanstva radnika predviđene su upravne mjere i novčane kazne za teži prekršaj iz čl. 228. Zakona.

Zaštita privatnosti i osobnih podataka u radnom odnosu



Zaštita privatnosti i osobnih podataka radnika

- čl. 29. Zakona;
- osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati 3. osobama samo ako je to određeno Zakonom, ili drugim zakonom, ili **ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom;**
- ako je osobne podatke radnika potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati 3. osobama **radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, poslodavac mora unaprijed pravilnikom o radu odrediti koje će podatke u tu svrhu prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati 3. osobama (?);**
- osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati 3. osobama **samo poslodavac, ili osoba koju za to posebno opunomoći poslodavac;** 

Zaštita privatnosti i osobnih podataka radnika

- pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti;
- **osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati**, ili na drugi način ukloniti;
- rokovi čuvanja = **Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima zaposlenim kod poslodavca**;
- poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika, dužan je imenovati osobu (u nastavku: ovlaštena osoba) koja mora uživati povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju 3. osobama osobni podaci u skladu sa zakonom;
- poslodavac, ovlaštena osoba, ili 2. osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive;

Zaštita privatnosti i osobnih podataka radnika

- **poslodavac je dužan radnicima koji rade na izdvojenom mjestu rada, ili na daljinu, osigurati zaštitu privatnosti (čl. 17.b Zakona);**
- **zaštita privatnosti i obrada osobnih podataka radnika koji rade korištenjem digitalne radne platforme uređena je u čl. 221.j Zakona;**
- **povreda zakonskih odredbi = upravne mjere i teži prekršaj iz čl. 228. Zakona;**
- **podredna primjena općih pravila o zaštiti osobnih podataka;**

- **Opća uredba o zaštiti podataka;**

- **Zakon o provedbi opće uredbe o zaštiti podataka.**

Obvezni sadržaj pravilnika o radu

Pravilnici o radu - obveza donošenja

- **poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan je donijeti i objaviti pravilnik o radu** kojim se uređuju plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i 2. pitanja važna za radnike zaposlene kod toga poslodavca, ako ta pitanja nisu uređena KU;
- posebni pravilnici o radu mogu se donijeti i za pojedina poduzeća i dijelove poduzeća poslodavca, odnosno pojedine skupine radnika.



Pravilnici o radu - postupak donošenja

- o donošenju pravilnika o radu **poslodavac se mora savjetovati s RDV**, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom;
- u pravilniku o radu se **mora naznačiti dan stupanja na snagu**;
- pravilnik o radu **ne može stupiti na snagu prije isteka roka od 8 dana od dana objave**;
- pravilnik o radu mijenja se i dopunjuje na način propisan Zakonom za njegovo donošenje;
- način objave pravilnika o radu propisan je podzakonskim propisima;
- RDV može od nadležnog suda tražiti da nezakoniti pravilnik o radu ili neke njegove odredbe oglasi ništetnima;
- radnik mora biti upoznat sa pravilnikom o radu, što treba potvrditi potpisom radnika u ugovoru o radu.

Druga pitanja koja se mogu urediti pravilnikom o radu

- **Zakonom zapravo nije ograničen broj pitanja koja se mogu urediti pravilnikom o radu;**
- **izuzetak predstavlja zakonska odredba kojom je određeno kako se pravilnikom o radu ne uređuju pitanja koja su uređena u KU;**
- **znači pravilnikom o radu može se npr. urediti i pitanje godišnjih odmora, plaćenih i neplaćenih dopusta; razloga za izvanredni otkaz radnika i/ili poslodavca, novčanih (ugovornih) kazni za poslodavce i radnike kada postupaju suprotno odredbama zakona, ugovora o radu, pravilnika o radu (izvora radnog prava).**

Pravilnik o radu - sudska praksa

Ustavnosudska praksa - Odluka USRH br. U-III-3908/03 od 24.11.2005.

“... Ako je ugovorom o radu određeno da će se pravo radnika na plaću i druge naknade određivati u skladu sa Pravilnikom o radu, naknadne izmjene Pravilnika o radu primjenjivat će se bez obzira na to što je naknada plaće za troškove prijevoza određena na nepovoljniji način...”.

Pravilnik o radu - sudska praksa

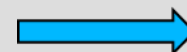
Sudska praksa - Odluka VSRH br. 66/03 od 30.7.2003.

“... Međutim, pravilnikom o radu poslodavac ne može radne odnose regulirati protivno prisilnim odredbama Zakona pa tako razloge za izvanredni otkaz može odrediti u okvirima... Zakona, koji propisuje da se izvanredni otkaz može dati ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć. Kako iz utvrđenja nižestupanjskih sudova proizlazi da tužiteljica (radnica) nije učinila težu povredu radne dužnosti kakvu ima u vidu čl. ... Zakona, pravilno su primijenili materijalno pravo utvrdivši da... izvanredni otkaz... nije dopušten...”.

**Plaća radnika
i obveze poslodavca
kod neisplate plaće**

Plaća radnika

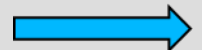
- zakonskim izmjenama iz 2022. izmijenjen je čl. 90. Zakona;
- plaća, u smislu Zakona = **primitak radnika, koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu = bruto plaća;**
- poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću koju radnik ostvaruje **prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, u KU, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu;**
- plaća se može sastojati od:
 - osnovne odnosno ugovorene plaće,
 - dodataka,
 - **ostalih primitaka;**



Plaća radnika - dodaci



- **dodaci na plaću iz čl. 90. st. 3. t. 2. Zakona**, u smislu Zakona, su novčani primici radnika koje radnik ostvaruje na temelju posebnog propisa, KU, 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.);




Plaća radnika

- dodaci i ostali primici


- **poslodavac je dužan dodatke** iz čl. 90. st. 3. t. 2. Zakona **obračunati u iznosu i na način koji je utvrđen** posebnim propisom, KU, pravilnikom o radu **ili ugovorom o radu**, pri čemu povećanje plaće iz čl. 94. st. 1. Zakona ne smije obračunati na iznos manji od iznosa minimalne plaće u skladu s posebnim propisima;
- **ostali primici radnika** iz čl. 90. st. 3. t. 3. Zakona, u smislu Zakona, **su primici radnika koje poslodavac radniku isplaćuje u novcu ili naravi** temeljem KU, pravilnika o radu, akta poslodavca, ili ugovora o radu;
- **plaća = plaća u bruto iznosu**, koji se sastoji od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima;
- **ukupan trošak plaće**, u smislu Zakona = **trošak plaće iz čl. 90. st. 7. Zakona**, uvećan za trošak javnih davanja na **plaću** u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Primici radnika temeljem radnog odnosa

- novi čl. 90.a Zakona;
 - primici koje radnik može ostvariti temeljem radnog odnosa su:
 - primici koje poslodavac, u skladu s propisom, KU, pravilnikom o radu, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje radniku kao materijalno pravo iz radnog odnosa (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.),
 - primici koje poslodavac, u skladu s propisom, KU, pravilnikom o radu, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje radniku, a koji predstavljaju naknadu troška;
 - primici iz čl. 90.a st. 1. Zakona, **ne smatraju se plaćom iz čl. 90. Zakona.**
- 



Plaća radnika

- način određivanja plaće

- novi čl. 90.b Zakona;
 - **plaća mora biti ugovorena, utvrđena ili propisana u bruto iznosu;**
 - ako osnove i mjerila za isplatu plaće nisu uređeni u KU, 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;
 - ako plaća nije određena posebnim propisom, u KU ili pravilnikom o radu u skladu sa čl. 90.b st. 2. Zakona, a ugovor o radu ne sadrži dovoljno podataka temeljem kojih bi se ona mogla odrediti, **poslodavac je dužan radniku isplatiti primjerenu plaću.**
- 

Plaća radnika

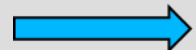
- način određivanja plaće

- 
- **pod primjerenom plaćom** iz čl. 90. b st. 3. Zakona smatra se plaća koja se redovito isplaćuje za jednaki rad, a ako takvu plaću nije moguće utvrditi, plaća koju odredi sud prema okolnostima slučaja;
 - osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna;
 - odredba ugovora o radu, KU, pravilnika o radu ili drugog pravnog akta protivna stavku 5. ovoga članka, ništetna je.
- 

Plaća radnika

- jednakost plaće žena i muškaraca

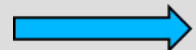
- **čl. 91. Zakona;**
- **poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad, ili za rad jednake vrijednosti;**
- **jednak rad u smislu odredbe čl. 91. st. 1. Zakona, obavljaju 2 osobe različitog spola, ako:**
 - **obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju,**
 - **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.**



Plaća radnika

- jednakost plaće žena i muškaraca

- rad jednake vrijednosti u smislu čl. 91. st. 1. Zakona, obavljaju 2 osobe različitog spola, ako je rad koji 1 od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja 2., 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;
- poštivanje pravila jednakosti rada i rada jednake vrijednosti, koji obavljaju 2 osobe različitog spola, odnosi se i na primitke koje radnik ostvaruje temeljem radnog odnosa sukladno čl. 90.a Zakona;



Plaća radnika

- jednakost plaće žena i muškaraca

- odredba ugovora o radu, KU, pravilnika o radu ili drugoga pravnoga akta utvrđena **protivno čl. 91. st. 1. Zakona, ništetna je;**
- 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.

Isplata plaće, naknade plaće i primitaka uz plaću

- zakonskim izmjenama iz 2022. izmijenjen je čl. 92. Zakona;
- plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu, obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun;
- 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;
- iznimno od čl. 92. st. 1. Zakona, **iznos ostalih primitaka i primitaka radnika temeljem radnog odnosa može se isplatiti radniku u gotovu novcu**, u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Isplata plaće, naknade plaće i primitaka uz plaću

- plaća, naknada plaće i ostali primici se isplaćuju u rokovima određenim u KU, ili ugovorom o radu, a **najkasnije 15. dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec;**
- 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;**
- **zbog neisplate plaće radnik može izvanredno otkazati ugovor o radu;**
- **nije dopušten sporazum poslodavca i radnika o odricanju od prava na isplatu plaće.**

Isprave o plaći, naknadi plaće, otpremnini i naknadi za neiskorišteni godišnji odmor


- zakonskim izmjenama iz 2022. izmijenjen je čl. 93. Zakona;
- **poslodavac je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine, ili naknade za neiskorišteni g.o., radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni;**
- **poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni g.o. ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata, radniku dostaviti:**
 - obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni g.o. u propisanom sadržaju,
 - obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni g.o. koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju;

Isprave o plaći, naknadi plaće, otpremnini i naknadi za neiskorišteni godišnji odmor

- pod naknadom za neiskorišteni g.o. iz ove odredbe podrazumijeva se naknada za neiskorišteni g.o. iz čl. 82. Zakona;
- poslodavac je dužan u obračunu plaće ili naknade plaće iz čl. 93. st. 1. Zakona, iskazati i iznos dospjelih i isplaćenih primitaka koje radnik, sukladno čl. 90.a Zakona, ostvaruje temeljem radnog odnosa;
- obračuni iz čl. 93. st. 2. Zakona su ovršne isprave;
- sadržaj obračuna plaće i drugih primitaka iz 93. st. 1. i 2. Zakona uređen je odredbama Pravilnika o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće, otpremnine i naknade za neiskorišteni godišnji odmor;

Plaća radnika

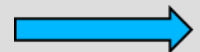
- pravo na povećanu plaću

- izmijenjen je čl. 94. Zakona;
- 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 u KU, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, **pri čemu povećanje za svaki sat rada nedjeljom ne može biti manje od 50%**;
- otežani uvjeti rada iz čl. 94. st. 1. Zakona, u smislu 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; 

Plaća radnika

- pravo na povećanu plaću

- u KU, 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;
- 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 čl. 94. st. 1. i 3. Zakona, a ugovor o radu ne sadrži dovoljno podataka na temelju kojih bi se ono moglo odrediti,; radnik će ostvariti pravo na primjereno povećanje plaće
- 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.



Plaća radnika - sudska praksa

Sudska praksa - Odluka VSRH br. Rev-322/96 od 4.10.2000.

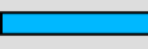
“... Poslodavac je u obvezi isplatiti plaću zaposleniku nakon poništenja odluke o prestanku radnog odnosa za vrijeme dok nije radio neovisno o tome što je kroz to vrijeme primao naknadu zbog nezaposlenosti...”



Plaća radnika - sudska praksa

Sudska praksa - Odluka VSRH br. Rev-662/07-2 od 24.10.2007.

“... Umanjenje plaće po osnovi „neostvarenog plana” odnosi se na neostvareni plan prometa na razini društva... kao cjeline. Shodno tome, sudovi su za obračun i isplatu osnovne plaće zauzeli pravilno pravno stajalište da je za umanjene plaće po osnovi „ostvarenja plana na razini društva” nezakonito. Naime, niti jedan propis... ne daje osnovu za takvo umanjenje plaće...

Naime, ostvarenje planiranog prometa i prihoda društva predstavlja poslovni rizik... poslodavca, kojeg... ne može prebaciti na teret radnika, umanjujući njegovu osnovnu plaću. Naime, radnik za svoj rad ima pravo na ugovorenu plaću... ne sudjeluje u dobiti... nije dužan sudjelovati ni u poslovnom gubitku poslodavca...”. 

Plaća radnika

- određivanje pravilnikom o radu

I. Ugovor o radu u cijelosti upućuje na odredbe pravilnika o radu – ne postoji obveza primjene KU

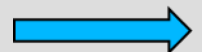
Primjer:

Ugovor o radu (čl. ____)

“...Poslodavac se za obavljeni rad iz čl. ____ ovog Ugovora u punom radnom vremenu i uz ostvareni uobičajeni radni učinak, radniku obvezuje isplatiti plaću.

Plaća iz st. 1. sastoji se od osnovne plaće, dodatka na plaću utvrđene sukladno Pravilniku o radu poslodavca i ostalih primitaka.

Na osnovnu plaću radnika primjenjuje se koeficijent složenosti poslova radnog mjesta sukladno Pravilniku o radu poslodavca...”



Plaća radnika

- određivanje pravilnikom o radu

Pravilnik o radu (čl. ___)

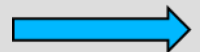
“...Radniku za obavljene rad u punom radnom vremenu i uz ostvareni normalni radni učinak pripada plaća koja se sastoji od osnovne plaće, dodatka na plaću i ostalih primitaka.

Najniža osnovna plaća radnika kod poslodavca utvrđuje se u iznosu od _____ EUR.

Osnovna plaća radnika utvrđuje se na način da se najniža osnovna plaća radnika iz st. 2. pomnoži s koeficijentom složenosti poslova radnog mjesta radnika iz ugovora o radu, sukladno Sistematizaciji poslova koja se nalazi u prilogu ovog Pravilnika i čini njegov sastavni dio...”.

- izmjenom pravilnika o radu mijenja se i iznos plaće radnika

- doseg?



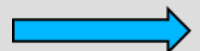
Plaća radnika

- određivanje pravilnikom o radu

II. Osnovna plaća je određena u KU djelatnosti _____, pravilnikom o radu (ili ugovorom o radu) je određen stimulatívni dio plaće

- k.u. za djelatnost _____:

“...pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, mogu se utvrditi kriteriji i mjerila za vrednovanje ostvarenih rezultata rada i stimulacija radnika za ostvarivanje većih rezultata rada. Poslodavac pri tome mora voditi računa da radnik mora biti unaprijed upoznat s kriterijima i mjerilima za utvrđivanje stimulatívniog dijela plaće. Stimulatívni dio plaće obračunava se u postotku ili u apsolutnom iznosu...”



Plaća radnika

- određivanje pravilnikom o radu

Primjer - klauzula o stimulatívnoj plaći u pravilniku o radu (ili ugovoru o radu)

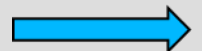
Pravilnik o radu/ugovor o radu (čl. ____):

“Radnik ima pravo na stimulatívni dio plaće ovisno o radnom učinku i rezultatima rada.

Stimulatívni dio plaće iz st. 1. utvrđuje se ovisno o iskazanom prometu prodavaonice tijekom jednog mjeseca, prema sljedećim kriterijima:

- povećanje mjesečnog prometa prodavaonice za ____% - osnovna plaća radnika uvećava se za ____%

- ...”



Plaća radnika

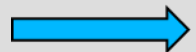
- određivanje pravilnikom o radu

III. Ugovorom o radu je utvrđena najniža osnovna plaća, na koju se primjenjuje koeficijent složenosti poslova iz pravilnika o radu

Primjer - model klauzule o najnižoj osnovnoj plaći iz ugovora o radu

Ugovor o radu (čl. ____)

“...Poslodavac se radniku za obavljeni rad iz čl. ____ ovog Ugovora u punom radnom vremenu i uz ostvareni uobičajeni radni učinak, obvezuje isplatiti plaću koja se sastoji od osnovne plaće, dodatka na plaću i ostalih primitaka...



Plaća radnika

- određivanje pravilnikom o radu

Osnovna plaća iz st. 1. sastoji se od najniže osnovne plaće u iznosu od _____ EUR i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za koje radnik sklopio ugovor o radu koji se utvrđuje pravilnikom o radu.

Dodaci na plaću iz st. 1. ovog članka utvrđeni su pravilnikom o radu...”



Plaća radnika

- određivanje pravilnikom o radu

IV. Plaća se određuje određivanjem vrijednosti boda odlukom poslodavca temeljem pravilnika o radu

Ugovor o radu (čl. ____):

“...Osnovna plaća radnika utvrđuje se pravilnikom o radu poslodavca, temeljem ____ boda koja pripadaju radniku za obavljanje poslova iz čl. ____ ovog Ugovora...”



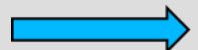
Plaća radnika

- određivanje odlukom poslodavca

Pravilnik o radu (čl. ____):

“...Osnovna plaća radnika određuje se temeljem broja bodova utvrđenih ugovorom o radu svakog radnika, sukladno vrsti posla kojeg obavlja prema Sistematizaciji radnih mjesta koja se nalazi u prilogu ovog Pravilnika o radu i čini njegov sastavni dio.

Vrijednost bodova iz stavka 1. ovog članka određuje uprava poslodavca za svaki mjesec”.



Plaća radnika

- određivanje vrijednosti boda odlukom poslodavca

Temeljem čl. ____ Statuta i čl. ____ Pravilnika o radu, predsjednik uprave d.d.
_____ iz _____, OIB: _____ (u nastavku teksta: Društvo),
dana _____ donosi sljedeću

O D L U K U

o vrijednosti boda za mjesec _____ godine

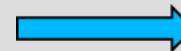
I.

Vrijednost boda za izračun plaće radnika za mjesec _____ godine
utvrđuje se u iznosu od _____ (slovima: _____ EUR).

II.

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja i primjenjuje se do _____
godine.

Predsjednik uprave



Plaća radnika

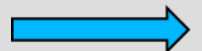
- određivanje vrijednosti boda odlukom poslodavca

V. Plaća se određuje određivanjem vrijednosti boda odlukom poslodavca

Ugovor o radu (čl. ____)

“...Plaća radnika za obavljene rad iz čl.____ ovog Ugovora u punom radnom vremenu i uz ostvareni normalni radni učinak, iznosi ____ bodova mjesečno.

Vrijednost boda iz stavka 1. ovog članka, sukladno Pravilniku o radu određuje za svaki mjesec uprava poslodavca...”



Plaća radnika

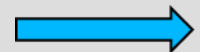
- određivanje vrijednosti boda odlukom poslodavca

Sudska praksa

Odluka VSRH, broj: Revr 225/07-2 od 25. travnja 2007.

“...Tuženik međutim nije jednostrano mijenjao ugovor o radu niti je prestala njegova obveza isplate plaće tužiteljici. Ugovorom o radu i Pravilnikom o radu je plaća određena brojem bodova, a ne u određenom novčanom iznosu...

Prema pravnom shvaćanju ovog suda mjesečnim određivanjem vrijednosti boda ne mijenja se složenost poslova ni njihova sistematizacija, a time ni opći akti tuženika, uključujući i Pravilnik o radu kojim je upravo određeno da vrijednost boda određuje za svaki mjesec uprava...”



Plaća radnika

- promjena plaće suglasnošću radnika i poslodavca

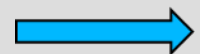
VI. Plaća je u cijelosti određena ugovorom o radu

Primjer - klauzula o osnovnoj plaći u fiksnom iznosu iz ugovora o radu

Ugovor o radu (čl. ____)

“...Poslodavac se radniku za obavljene rad iz čl. ____ ovog Ugovora u punom radnom vremenu i uz uobičajeni radni učinak, obvezuje isplatiti plaću u iznosu od _____ EUR.”

- jedina mogućnost smanjenja plaće je sklapanje dodatka (aneksa) osnovnom ugovoru o radu



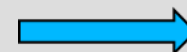
Plaća radnika

- otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

VII. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

...samo kada je plaća određena ugovorom o radu na način:

- da je u njemu u cijelosti utvrđena**
- da je utvrđena kao osnovna plaća, s time da se varijabilni dio plaće u obliku koeficijenata primjenjuje u pravilniku o radu, ili kolektivnom ugovoru**
- da je utvrđen koeficijent koji se primjenjuje na osnovnu plaću koja je utvrđena pravilnikom o radu**



Plaća radnika

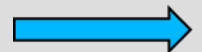
- otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Sudska praksa

Odluka VSRH Revr 548/08-2 od 17. prosinca 2008.

Činjenice:

- radnik je ugovorom o radu premješten na druge poslove, s time da je u ugovorom određeno da u slučaju premještanja na druge poslove radniku pripada isti iznos plaće**
- upravni odbor poslodavca naknadno je odlučio da se svi ugovori o radu imaju uskladiti s općim aktom o plaćama**
- poslodavac daje radniku otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora u kojem je smanjen iznos plaće**
- radnik odbija ponudu i dobiva poslovno uvjetovani otkaz**

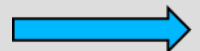


Plaća radnika - otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Stav VSRH:

“...Ugovor o radu, kako to pravilno ističe tužitelj, dvostrano je obvezni ugovor, koji se može mijenjati samo obostranom voljom stranaka.

Kako odluka Upravnog odbora tuženika predstavlja jednostrani akt tuženika, to je ista bez pravnog učinka na odredbu Ugovora o radu, što znači da tužitelju...pripada pravo na plaću određenu tim ugovorom...”



Plaća radnika

- otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

- poslodavac ne može samo na temelju činjenice da ima poteškoće u poslovanju, ili da nije ostvario planiranu dobit, jednostranom odlukom smanjiti najnižu plaću radnika.**
- realizacija dobiti predstavlja rizik poslovanja trgovačkog društva, a ne radnika, jer činjenica da nije ostvarena dobit ne znači da radnik nije izvršio svoju obvezu iz ugovora o radu i radio sukladno uputama poslodavca s normalnim radnim učinkom.**

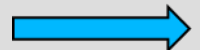


Plaća radnika - jednostrano smanjenje – sudska praksa

Sudska praksa

Odluka VSRH Broj: Revr 404/07-2 od 28. studenog 2007.

“... U postupku je utvrđeno da tuženik zbog neostvarenih planova prometa na razini društva umanjivao osnovnu plaću svim radnicima za isti postotak, iako nije imao razrađen sustav praćenja učinka svakog pojedinog radnika, što je u suprotnosti s odredbama čl. 81. ZOR-a, čl. 28. Kolektivnog ugovora za djelatnost trgovine, odredbama Pravilnika o radu tuženika i Ugovora o radu...



Plaća radnika

- jednostrano smanjenje

– sudska praksa

...Tuženik navodi u reviziji, da u spornom vremenu u poslovanju tvrtke nije bila ostvarena planirana dobit, pa smatra da je opravdano smanjivao plaću radnicima kako bi spasio trgovačko društvo.

Smatra posve logičnim i pravno utemeljenim da sama činjenica neostvarivanja plana znači ujedno i neostvarivanje određenih obveza iz Ugovora o radu, što onda rezultira i smanjenjem plaće radnicima...



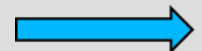
Plaća radnika

- jednostrano smanjenje

– sudska praksa

...Međutim, takvo pravo tuženika na jednostrano smanjenje osnovne plaće svim radnicima u istom postotku ne proizlazi iz zakona i drugih radnopravnih propisa, kao ni iz Ugovora o radu.

Poslovi i radni zadaci na pojedinim radnim mjestima razlikuju se prema složenosti, uvjetima rada i dr., pa kad bi poslodavac i mogao smanjiti osnovnu plaću, to smanjenje bi trebalo ovisiti o učinku svakog pojedinog radnika...”



Plaća radnika

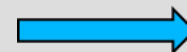
- jednostrano smanjenje

– sudska praksa

“...Prema odredbi čl. 28. st. 1. KU osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i normalni učinak utvrđena na osnovi složenosti poslova radnog mjesta i normalne uvjete rada na tom radnom mjestu, sukladno odredbama KU, predstavlja najniži iznos kojega je poslodavac dužan isplatiti radniku.

Normalnim učinkom smatra se ostvareni planirani doprinos radu utvrđen aktom poslodavca, ili uobičajenim za obavljanje pojedinih poslova...

Normalni učinak predstavlja u smislu odredbe KU doprinos radnika radu-ono što se od radnika normalno (uobičajeno) očekuje u izvršavanju ugovornih obveza



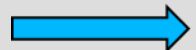
Plaća radnika

- jednostrano smanjenje

– sudska praksa

Navedeni pojam “normalni učinak” ne može se dovoditi u vezu s učinkom u poslovanju poslodavca, kako to pokušava učiniti tužena, u smislu da bi poslodavac mogao jednostrano smanjivati ugovorene plaće radnika ovisno o tome kakvi su rezultati poslovanja...

...Poslodavac se ne može osloboditi obveze isplate plaće pozivajući se na poteškoće u poslovanju i na neostvarene planirane rezultate. Radnik za svoj rad ima pravo na ugovorenu plaću. On ne sudjeluje u ostvarenoj dobiti, pa nije dužan sudjelovati ni u poslovnom gubitku poslodavca...”.



Plaća radnika

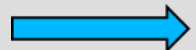
- jednostrano smanjenje/radni učinak

Sudska praksa

Odluka VSRH br Revr 420/07-2 od 15.11.2007.

“...sudovi su za obračun i isplatu osnovne plaće zauzeli pravilno pravno stajalište da je umanjeње plaće po osnovi ostvarenja plana prometa na razini društva nezakonito.

Naime, ni jedan propis niti odredba naprijed citiranih kolektivnih ugovora ne daje osnove za takvo umanjeње plaće.



Plaća radnika

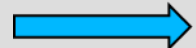
- jednostrano smanjenje/radni učinak

Okolnost što tužena nije ostvarila poslovni plan prometa u spornom razdoblju, odnosno što nije ostvarila planiranu dobit u poslovanju, ne može biti valjani razlog za umanjenje osnovne plaće tužiteljici pozivom na odredbu čl. 28. Kolektivnog ugovora za djelatnost trgovine, jer ostvarenje planiranog prometa i prihoda društva predstavlja poslovni rizik društva – tužene kao poslodavca, kojeg tuženika ne može prebaciti na teret radnika umanjujući njihove osnovne plaće...”.



Plaća radnika - KU za graditeljstvo

- **čl. 35.-48. KU za graditeljstvo;**
- **pod plaćom u smislu Zakona i KU za graditeljstvo podrazumijeva se primitak radnika, kojeg poslodavac isplaćuje radniku za obavljene rad, a sastoji se od:**
 - **osnovne plaće utvrđene po osnovi složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i normalnih uvjeta rada na tom radnom mjestu i**
 - **odataka na plaću koje radnik ostvaruje sukladno kriterijima i visini ugovorenoj u KU za graditeljstvo;**
- **plaća se isplaćuje za razdoblje od mjesec dana;**
- **plaću je poslodavac dužan isplatiti najkasnije 15. dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec;**



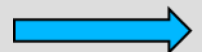
Plaća radnika - KU ugostiteljstva

➤ čl. 28.-34. KU ugostiteljstva;

(1) Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću koja ne može biti u manjem iznosu od iznosa utvrđenog ovim Kolektivnim ugovorom, odnosno od iznosa minimalne plaće utvrđene posebnim propisom.

(2) Za izvršeni rad kod poslodavca radnika ima pravo na osnovnu plaću radnog mjesta na kojem radi i kada se za to ostvare uvjeti na sljedeće dodatke:

- dodatak na plaću za radni staž**
- dodatak za rad u posebnim uvjetima**
- dodatak na plaću za rad u uvjetima težim od uobičajenih (teži uvjeti rada)...**

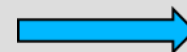


Plaća radnika - KU ugostiteljstva

...

Osnovna plaća radnog mjesta na kojem radnik radi je umnožak osnovice za obračun plaće i koeficijenta radnikovog radnog mjesta utvrđenog u tarifnom prilogu kolektivnog ugovora kod poslodavca.

(3) Radi stimuliranja i nagrađivanja radnika sukladno ciljevima, stanju, okruženju i strategiji razvoja pojedinog područja poslovanja poslodavca, kolektivnim ugovorom kod poslodavca mogu se utvrditi kriterije i mjerila za dodatno uvećanje plaće radnika.

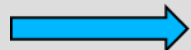


Plaća radnika

- KU za djelatnost trgovine

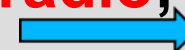
- **čl. 25.-35. KU za djelatnost trgovine = plaća i dodaci na plaću;**
- **poslodavac je obvezan radniku za obavljene rad isplatiti plaću, koja se može sastojati od:**
 - 1. osnovne odnosno ugovorene plaće**
 - 2. dodataka**
 - 3. ostalih primitaka;**
- **ova plaća je plaća u bruto iznosu;**
- **najniža osnovna odnosno ugovorena bruto plaća radnika u djelatnosti trgovine ne može biti niža od zakonske minimalne plaće u RH;**
- **osnove i mjerila za isplatu plaće radnika poslodavac utvrđuje internim aktima, Pravilnikom o radu i sistematizacijom poslova i ne mogu biti poslovna tajna.**

Naknada plaće

- izmijenjen je čl. 95. Zakona;
- za razdoblja u kojima ne radi **zbog opravdanih razloga određenih** zakonom, drugim propisom, KU, pravilnikom o radu **ili ugovorom o radu**, radnik ima pravo na naknadu plaće;
- zakonom, drugim propisom, KU, pravilnikom o radu **ili ugovorom o radu određuje se razdoblje iz čl. 95. st. 1. Zakona** za koje se naknada isplaćuje na teret poslodavca;
- 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; 

Naknada plaće

- 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;
- **visina naknade plaće utvrđuje** se ovim ili drugim zakonom, drugim propisom, KU, 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 3 mjeseca**;
- **ako radnik u prethodna 3 mjeseca nije ostvario plaću**, visina naknade plaće se određuje u odnosu na visinu one **plaće koju bi u istom razdoblju ostvario da je radio**;



Naknada plaće

- iznimno od čl. 95. st. 5. i 6. Zakona, 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 3 mjeseca**, osim ako KU, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije povoljnije određeno;
- 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;
- **ukupan trošak naknade plaće je, u smislu ovoga Zakona, trošak naknade plaće iz čl. 95. st. 8. Zakona, uvećan za trošak javnih davanja na naknadu plaće u skladu s posebnim propisima.**

Zabrana prijeboja i zaštita pri prisilnom ustegnuću

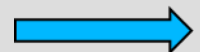
- zabrana prijeboja = čl. 96. Zakona
- **poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom isplate plaće ili nekoga njezina dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće;**
- radnik ne može ovu suglasnost dati prije nastanka potraživanja.
- zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću = čl. 97. Zakona;
- plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno ustegnuti u skladu s posebnim zakonom.

Obveze poslodavca kod neisplate plaće

- obračun neisplaćene plaće = ovršna isprava;
- zbog neisplate plaće radnik može izvanredno otkazati ugovor o radu = čl. 92 st. 6. Zakona;
- **nije dopušten sporazum poslodavca i radnika o odricanju od prava na isplatu plaće;**
- zbog neisplate plaće, dijela plaće ili naknade plaće do dana dospijeća, sindikati imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga (čl. 205. st. 1. Zakona);
- **neisplata plaće = kazneno djelo** (čl. 132. KZ);
- neisplata plaće ili davanje netočnih podataka za određivanje plaće
- kazna = **do 3g.**;
- moguće oslobođenje od odgovornosti = nedostatak sredstava do kojeg nije došlo radi izbjegavanja isplate plaće;
= naknadna isplata plaće;

Obveze poslodavca kod neisplate plaće – odredbe ZORT-a

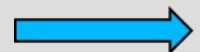
- poslodavac koji do zadnjeg dana u mjesecu nije isplatio plaću odnosno naknadu plaće koja radniku pripada za prethodni mjesec dužan je za svakog radnika prvog sljedećeg radnog dana dostaviti FINA-i **zahtjev za prisilnu naplatu uz obračun neisplaćene plaće odnosno naknade plaće (obrazac ZPN-O1)** prema posebnom propisu kojim se propisuje sadržaj obračuna neisplaćene plaće, a kojim zahtijeva provedbu ovrhe na svojim novčanim sredstvima za iznos obračuna neisplaćene plaće odnosno naknade plaće u korist radnika, uvećan za zakonske zatezne kamate koje na taj iznos teku od dospijeća pa do isplate sukladno propisima kojima se uređuje provedba ovrhe na novčanim sredstvima (čl. 33. ZORT-a);



Obveze poslodavca kod neisplate plaće – odredbe ZORT-a

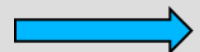


- zahtjev za prisilnu naplatu poslodavac mora dostaviti FINA-i za svaki mjesec za koji nije isplatio plaću odnosno naknadu plaće;
- zahtjev za prisilnu naplatu smatra se osnovom za plaćanje prema ovršnim propisima (ovršna isprava);
- u slučaju blokade računa zbog neizvršene osnove za plaćanje iz stavka 3. ovoga članka, poslodavac je dužan **odmah**, a **najkasnije u roku od 3 dana od dana kada je utvrđena nemogućnost izvršenja osnove za plaćanje radi nedostatka novčanih sredstava na računima**, podnijeti **Agenciji za osiguranje radničkih tražbina zbirni zahtjev za isplatu plaće odnosno naknade plaće u visini minimalne plaće, za sve radnike kojima za taj mjesec nije isplaćena plaća odnosno naknada plaće (obrazac ZMP-01);**



Obveze poslodavca kod neisplate plaće – odredbe ZORT-a

- sukladno ZORT-u, radnici u slučaju blokade računa poslodavca zbog nemogućnosti prisilne naplate neisplaćene plaće odnosno naknade plaće ostvaruju pravo na isplatu:
 - **do 3 neisplaćene plaće** odnosno naknade plaće, u visini do iznosa minimalne plaće za svaki mjesec za koji plaća odnosno naknada plaće nije isplaćena i,
 - **do 3 neisplaćene naknade plaće** za bolovanje koju je prema propisima o zdravstvenom osiguranju bio dužan isplatiti poslodavac iz svojih sredstava, u visini do iznosa minimalne plaće za svaki mjesec proveden na bolovanju;
- ovi primici su **izuzeti od ovrhe**;
- nakon 3 mjeseca blokade stečeni su uvjeti za stečaj!



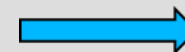
Izumi i tehnička unaprjeđenja radnika

Izumi i tehnička unaprjeđenja radnika

- čl. 102. Zakona;
- radnik je dužan obavijestiti poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u vezi s radom;
- podatke o izumu radnik mora čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti 3. osobi bez odobrenja poslodavca;
- izum pripada poslodavcu, a radnik ima pravo na nagradu utvrđenu u KU, ugovoru o radu, ili posebnom ugovoru;
- iznimno od navedenog, izum ustupljenog radnika iz čl. 44. st. 2. Zakona pripada korisniku, a ustupljeni radnik ima pravo na nagradu utvrđenu posebnim ugovorom;
- ako nagrada nije utvrđena na opisane načine, sud će odrediti primjerenju nagradu;

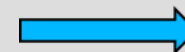
Izumi i tehnička unaprjeđenja radnika

- o svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, ako je izum u vezi s djelatnošću poslodavca, radnik je dužan obavijestiti poslodavca te mu pisano ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom;
- poslodavac je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ovoj ponudi radnika;
- na ustupanje prava na izum na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obveznog prava (čl. 449. ZOO) o prvokupu;



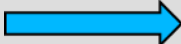
Tehnička unaprjeđenja radnika

- ako poslodavac prihvati primijeniti tehničko unapređenje koje je predložio radnik, dužan mu je isplatiti nagradu utvrđenu u KU, ugovoru o radu, ili posebnom ugovoru;
- iznimno navedenog, ako korisnik iz čl. 44. st. 1. Zakona (kojem je radnika ustupila agencija za privremeno zapošljavanje) prihvati tehničko unapređenje koje je predložio ustupljeni radnik, dužan mu je isplatiti nagradu utvrđenu posebnim ugovorom;
- ako nagrada nije utvrđena na opisane načine, sud će odrediti primjerenju nagradu.



Zakonska zabrana natjecanja

Zakonska zabrana natjecanja

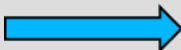
- čl. 101. Zakona;
- radnik **ne smije bez odobrenja poslodavca**, za svoj ili tuđi račun, **sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac** (zakonska zabrana natjecanja);
- ako radnik postupi protivno ovoj zabrani, poslodavac može od radnika:
 - tražiti naknadu pretrpljene štete ili,
 - tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla;
- ovo pravo poslodavca prestaje u roku 3 mjeseca od dana kada je poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno 5 godina od dana sklapanja posla... 

Zakonska zabrana natjecanja

- ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa poslodavac znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima;
- poslodavac može ovo odobrenje opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

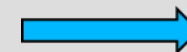
Ugovorna zabrana natjecanja

Ugovorna zabrana natjecanja

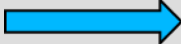
- **čl. 102. Zakona;**
- **poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, radnik ne smije zaposliti kod 2. osobe koja je u tržišnom natjecanju s poslodavcem te da ne smije za svoj račun, ili za račun 3. osobe sklapati poslove kojima se natječe s poslodavcem (ugovorna zabrana natjecanja);**
- **ovaj ugovor ne smije se zaključiti za razdoblje duže od 2 godine od dana prestanka radnog odnosa;**
- **isti ugovor može biti sastavni dio ugovora o radu;**
- **ovakav ugovor mora se sklopiti u pisanom obliku; **

Ugovorna zabrana natjecanja

- ugovor o zabrani natjecanja (ili klauzula /uglavak/ u ugovoru o radu) ne obvezuje radnika ako njegov cilj nije zaštita opravdanih poslovnih interesa poslodavca, ili ako se njime, s obzirom na područje, vrijeme i cilj zabrane, a u odnosu na opravdane poslovne interese poslodavca, nerazmjerno ograničava rad i napredovanje radnika;
- ovaj ugovor je ništetan ako ga sklopi maloljetnik ili radnik koji u vrijeme sklapanja toga ugovora prima plaću manju od prosječne plaće u RH;
- u tom slučaju, na ništetnost ugovorne zabrane natjecanja ne može se pozivati poslodavac;

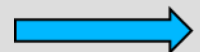


Ugovorna zabrana natjecanja - naknada

- **čl. 103. Zakona;**
- **ako Zakonom za određeni slučaj nije drukčije određeno, ugovorna zabrana natjecanja obvezuje radnika samo ako je poslodavac ugovorom preuzeo obvezu da će radniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu $\frac{1}{2}$ prosječne plaće isplaćene radniku u 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu;**
- **ovu naknadu poslodavac je dužan isplatiti radniku najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec;**
- **ako je dio plaće radnika namijenjen za pokriće određenih troškova u vezi s obavljanjem rada, naknada se može razmjerno umanjiti;** 

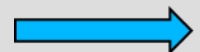
Ugovorna zabrana natjecanja - prestanak

- ako radnik otkáže ugovor o radu izvanrednim otkazom zbog toga što je poslodavac teško povrijedio obvezu iz ugovora o radu, ugovorna zabrana natjecanja prestaje ako u roku od 1 mjeseca od dana prestanka ugovora o radu radnik pisano izjavi da se ne smatra vezanim tim ugovorom;
- ugovorna zabrana natjecanja prestaje važiti kada poslodavac otkáže ugovor o radu, bez Zakonom opravdanog razloga, osim ako u roku od 15 dana od otkaza obavijesti radnika da će mu za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja plaćati naknadu iz čl. 103. Zakona;



Ugovorna zabrana natjecanja - odustanak

- **čl. 105. Zakona;**
- **poslodavac može odustati od ugovorne zabrane natjecanja pod uvjetom da o tome pisano obavijesti radnika.;**
- **u tom slučaju poslodavac nije u obvezi plaćati naknadu iz čl. 103. Zakona nakon isteka roka od 3 mjeseca od dana dostave radniku pisane obavijesti o odustanku od ugovorne zabrane natjecanja;**



Ugovorna zabrana natjecanja - ugovorna kazna

- za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja može se ugovoriti ugovorna kazna;
- ako je za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja predviđena samo ugovorna kazna, poslodavac može, sukladno ZOO-u, tražiti samo isplatu te kazne, a ne i ispunjenje obveze ili naknadu veće štete;
- ugovorna kazna može se ugovoriti i za slučaj da poslodavac ne preuzme obvezu isplate naknade plaće za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja, ako je u vrijeme sklapanja takvog ugovora radnik primao plaću veću od prosječne plaće u RH.

Naknada štete

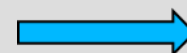
Naknada štete

- **čl. 107. Zakona;**
- **radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi;**
- **ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao;**
- **ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima;**
- **ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno;**



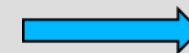
Naknada štete

- ako bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove, **može se unaprijed u KU, ili pravilniku o radu za određene štetne radnje predvidjeti iznos naknade štete;**
- za tako utvrđenu i prouzročenu **štetu koja je veća od utvrđenog iznosa naknade**, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete;
- radnik koji na radu ili u vezi s radom, **namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu 3. osobi**, a štetu je naknadio poslodavac, **dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene 3. osobi;**




Naknada štete

- u KU, pravilniku o radu, ili ugovoru o radu mogu se utvrditi uvjeti i način smanjenja ili oslobađanja radnika od dužnosti naknade štete;
- ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu sukladno odredbama ZOO-a (pravila o naknadi štete);
- ovo pravo radnika na naknadu štete odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.



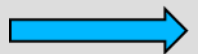
Prenošenje ugovora o radu na novog poslodavca

Prenošenje ugovora na novog poslodavca

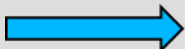
- sukladno čl. 137. Zakona, ako se **statusnom promjenom** ili **pravnim poslom** na novog poslodavca prenese **poduzeće, dio poduzeća, gospodarska djelatnost** ili dio gospodarske djelatnosti, a **koji zadržava svoju gospodarsku cjelovitost**, na novog se poslodavca prenose svi ugovori o radu radnika koji rade u **poduzeću ili dijelu poduzeća koji je predmet prenošenja**, odnosno koji su vezani za obavljanje gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti koja je predmet prenošenja;
- radnik čiji je ugovor o radu prenesen zadržava sva prava iz radnog odnosa koja je stekao do dana prenošenja ugovora o radu;
- poslodavac na kojeg se prenose ugovori o radu **preuzima danom prenošenja u istom obliku i opsegu sva prava/obveze iz prenesenog ugovora o radu;** 

Prenošenje ugovora na novog poslodavca

- **propust poslodavca da novog poslodavca pisano izvijesti o pravima radnika čiji se ugovori prenose ne utječe na ostvarivanje prava radnika čiji su ugovori o radu preneseni na novog poslodavca;**
- **poslodavac je dužan o prijenosu poduzeća/dijela poduzeća/gospodarske djelatnosti ili njenog dijela na novog poslodavca, pravodobno, prije dana prijenosa, pisano obavijestiti RDV i sve radnike koji su prijenosom obuhvaćeni;**
- **u ovoj o obavijesti RDV-u moraju biti navedeni podaci o:**
 - danu prenošenja ugovora o radu,
 - razlozima prenošenja ugovora o radu,
 - utjecaju prenošenja ugovora o radu na pravni, gospodarski ili socijalni položaj radnika,
 - mjerama predviđenim u vezi s radnicima čiji se ugovori prenose.

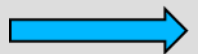


Prenošenje ugovora na novog poslodavca

- ugovori o radu koji se prenose, prenose se na novog poslodavca s danom nastupa pravnih posljedica prijenosa, sukladno propisima koji reguliraju pravni posao na temelju kojega se vrši prijenos poduzeća/dijela poduzeća, obavljanja gospodarske djelatnosti/ ili njenog dijela;
- ako se prijenos poduzeća/dijela poduzeća/obavljanja gospodarske djelatnosti/ dijela gospodarske djelatnosti obavlja u stečajnom postupku, ili postupku sanacije, prava koja se prenose na novog poslodavca mogu se umanjiti sukladno posebnom propisu, KU, ili sporazumom između RDV i poslodavca;
- ako je u poduzeću/dijelu poduzeća/gospodarskoj djelatnosti/ ili njenom dijelu, koje je preneseno i koje je zadržalo svoju samostalnost utemeljeno RDV, ono nastavlja s radom, a najduže do isteka mandata; 

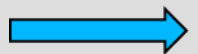
Prenošenje ugovora na novog poslodavca

- ako poduzeće/dio poduzeća/gospodarska djelatnost/ ili njen dio koje je preneseno ne zadržava svoju samostalnost i nastavak rada RDV nije moguć, radnici čiji se ugovori prenose zadržavaju pravo na zastupljenost sve dok se ne stvore uvjeti za izbor novog RDV, odnosno do isteka mandata njihova dotadašnjeg predstavnika;
- ako je u poduzeću/dijelu poduzeća, u vezi s obavljanjem gospodarske djelatnosti ili njenog dijela, koje je preneseno, sklopljen KU, na radnike se do sklapanja novog KU, a najduže godinu dana, nastavlja primjenjivati KU koji se na njih primjenjivao prije promjene poslodavca.



Prenošenje ugovora na novog poslodavca

- ako se poduzeće/dio poduzeća/gospodarska djelatnost/ili njen dio prenosi na novog poslodavca, novi poslodavac solidarno s poslodavcem koji ih prenosi odgovara za obveze;
- odredbe čl. 137. st. 1.-10. Zakona na odgovarajući se način primjenjuju i na ustanove i 2. pravne osobe;
- osobu koja prenošenjem poduzeća/dijela poduzeća/gospodarske djelatnosti/ ili njenog dijela ili na drugi način zlonamjerno izbjegava ispuniti svoje obveze prema radniku, nadležni će sud na zahtjev radnika obvezati na ispunjenje njezinih obveza i u slučaju da ugovor o radu nije sklopljen s tom osobom;




Pretpostavka suglasnosti sindikata i RDV sa poslodavcem

- ako je poslodavac zatražio suglasnost RDV, ili sindikata za svoju odluku, njihova je dužnost, u roku 8 dana od dostave zahtjeva poslodavca, očitovati se o davanju ili uskrati te suglasnosti, ako Zakonom za pojedini slučaj nije drukčije određeno;
- ako u roku od 8 dana RDV, ili sindikat, ne dostavi poslodavcu svoje očitovanje o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da su suglasni s odlukom poslodavca.

Zastara potraživanja u radnim odnosima

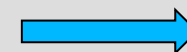
Zastara potraživanja u radnim odnosima

- čl. 139. ZOR-a
 - ako ZOR-om, ili drugim zakonom nije drukčije određeno, **potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju za 5 godina;**
 - čl. 232. st. 2. ZOR-a
- 
- ova odredba ZOR-a o zastari potraživanja, neće se primjenjivati na potraživanja iz radnog odnosa radnika, kojima je rok zastare od 3 godine istekao prije stupanja ZOR-a na snagu.

Posebnosti rada umirovljenika i stranaca

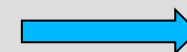
Sklapanje ugovora o radu sa umirovljenikom – rad umirovljenika od 1.1.2026.

- detaljnije u Modulu I.
- korisniku starosne ili prijevremene starosne mirovine, **mirovina se ne obustavlja ako se zaposli do $\frac{1}{2}$ RV;**
- korisniku starosne ili prijevremene starosne mirovine koji se zaposli dulje od $\frac{1}{2}$ RV i navršio je 65 g. života, **mirovina se ne obustavlja, ali se isplaćuje djelomično (mirovinski faktor 0,5, tj. mirovina se obustavlja 50%);**
- korisniku starosne ili prijevremene starosne mirovine koji se zaposli dulje od $\frac{1}{2}$ RV, a mlađi je od 65 g., **mirovina se obustavlja u cijelosti;**



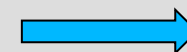
Sklapanje ugovora o radu sa umirovljenikom – rad umirovljenika od 1.1.2026.

- korisniku invalidske mirovine ostvarene zbog potpunog gubitka radne sposobnosti (opća nesposobnost za rad) i korisniku kojem je ta mirovina prevedena u starosnu mirovinu **ako se zaposli na manje od 3,5 sati dnevno mirovina se ne obustavlja;**
- korisniku invalidske mirovine ostvarene zbog potpunog gubitka radne sposobnosti (opća nesposobnost za rad) i korisniku kojem je ta mirovina prevedena u starosnu mirovinu **ako se zaposli na 3,5 sata dnevno ili dulje mirovina se obustavlja;**

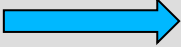


Sklapanje ugovora o radu sa umirovljenikom – rad umirovljenika od 1.1.2026.

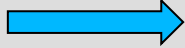
- korisniku invalidske mirovine zbog profesionalne nesposobnosti za rad, odnosno djelomičnog gubitka radne sposobnosti koji se zaposli dulje od ½ punog RV, ili počne obavljati djelatnost temeljem koje postoji obveza na osiguranje **isplata mirovine se ne obustavlja, ali se određuje nova svota mirovine koja se isplaćuje za vrijeme radnog odnosa;**



Sklapanje ugovora o radu sa umirovljenikom – rad umirovljenika od 1.1.2026.

- **korisniku starosne mirovine stečene prema posebnom propisu** o pravima iz mirovinskog osiguranja djelatnih vojnih osoba, policijskih službenika i ovlaštenih službenih osoba, prijašnjim propisima o pravima iz mirovinskog i invalidskog osiguranja vojnih osiguranika, o službi u Oružanim snagama RH, o pravima djelatnika unutarnjih poslova, o pravima djelatnika na izvršenju sankcija izrečenih za kaznena djela, privrednih prijestupa i prekršaja ili propisu o posebnim pravima iz mirovinskog osiguranja zaposlenika na poslovima razminiranja i propisu o pravima profesionalnih vatrogasaca,
 - **za vrijeme rada do $\frac{1}{2}$ RV ne obustavlja se isplata mirovine;**
 - **za vrijeme rada duljeg od $\frac{1}{2}$ RV mirovina se isplaćuje djelomično (mirovinski faktor 0,5, tj. mirovina se obustavlja 50%);** 

Sklapanje ugovora o radu sa umirovljenikom – rad umirovljenika od 1.1.2026.

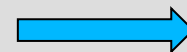
- hrvatskom branitelju iz Domovinskog rata, korisniku starosne mirovine, starosne mirovine za dugogodišnjeg osiguranika, prijevremene starosne mirovine **za vrijeme rada do ½ punog RV ne obustavlja se isplata mirovine;**
- hrvatskom branitelju iz Domovinskog rata, korisniku invalidske mirovine zbog potpunog gubitka radne sposobnosti (opće nesposobnosti za rad), nastalog zbog ranjavanja, ozljede, zatočeništva u neprijateljskom logoru, zatvoru ili 2. neprijateljskom objektu, bolesti, pogoršanja bolesti odnosno pojave bolesti zadobivene u obrani suvereniteta RH, dakle zbog uzroka u vezi s obranom suvereniteta RH, **ako radi manje od 3,5 sati dnevno, invalidska mirovina se ne obustavlja i ne podliježe kontrolnom pregledu.** 

Mogućnost rada umirovljenika

Mišljenje MRMSOSP od 4.1.2023.

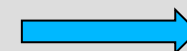
„... Na rad radnika – korisnika mirovine, primjenjuju se odredbe ZMO i Zakona, kao općeg propisa radnoga prava... Dakle, korisnik starosne mirovine koji je sklopio ugovor o radu, je radnik u smislu Zakona. Takva osoba, kao i svaka druga fizička osoba koja je radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, stječe prava i obveze iz radnog odnosa pod istim propisanim uvjetima, odnosno jednako kao i svaki drugi takav radnik.

Primjerice, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu ostvarivat će pravo na plaću i druga materijalna prava razmjerno ugovorenom radnom vremenu sukladno čl. 62. st. 5. Zakona...

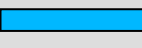


Mogućnost rada umirovljenika

... Jednako tako naglašavamo, da je sukladno čl. 63. Zakona, poslodavac dužan radniku koji radi u nepunom radnom vremenu, pa tako i radniku koji radi do $\frac{1}{2}$ polovice punog RV, a korisnik je starosne, odnosno prijevremene starosne mirovine, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno RV. To znači da radnik koji radi do $\frac{1}{2}$ punog RV, a korisnik je starosne, odnosno prijevremene starosne mirovine, može raditi u smjenama (turnusima), prekovremeno, noću, nedjeljom, blagdanom, na službenom putu i to, pod jednakim uvjetima koji su propisani za radnike koji su sklopili ugovor o radu za puno RV...



Mogućnost rada umirovljenika

... Obavljanje poslova koji po svojoj naravi i vrsti te ovlasti nalogodavca (poslodavca) imaju obilježja poslova radi kojih se zasniva radni odnos sklapanjem ugovora o radu (subordinacija radnika, radnik radi osobno i za plaću te po uputama i pod nadzorom poslodavca; rad u prostoru poslodavca; u određenom RV), se na zakonit i pravilan način uređuje sklapanjem ugovora o radu, a tada dolazi i do primjene odredbi ZMO, koje uređuju mogućnosti zapošljavanja do $\frac{1}{2}$ punog RV korisnika starosne, odnosno prijevremene starosne mirovine. Za razliku od takvog obavljanja posla, izvršenje djela ili poslova koji nemaju obilježja poslova radi kojih se sklapa ugovor o radu, već predstavljaju primjerice, **izvršenje kakvog fizičkog rada ili intelektualnog djela, odnosno jednokratnih poslova koji nemaju karakter stalnosti**, a obavljaju se za naknadu... 

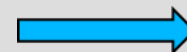
Mogućnost rada umirovljenika

... uređuju se sklapanjem ugovora o djelu sukladno propisima obveznoga prava... U slučaju sklapanja ugovora o djelu korisnik mirovine ne gubi pravo na isplatu svoje mirovine... važno zaključno naglasiti da opisane razlike u prirodi i vrsti poslova određuju pravilnost i zakonitost ugovaranja takva rada, što može biti od presudnog utjecaja za primjenu zakonske presumpcije prema kojoj će se smatrati da je sklopljen ugovor o radu bez obzira na to kako su ugovorne strane imenovale takav ugovor, osim ako se ne dokaže suprotno (čl. 10. st. 2. Zakona o radu).

Radničko vijeće i sindkat

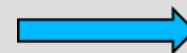
Radničko vijeće

- radnici zaposleni kod poslodavca **koji zapošljava najmanje 20 radnika**, osim radnika zaposlenih u TDU, imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom;
- radnici imaju pravo na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, izabrati 1, ili više svojih predstavnika (RDV) koji će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa;
- **postupak utemeljenja RDV pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje 20% radnika zaposlenih kod određenog poslodavca;**
- uprava obavještava radnike da su se stekli uvjeti za osnivanje RDV;



Radničko vijeće

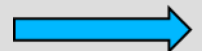
- radnici
- broj članova RDV utvrđuje se prema broju radnika zaposlenih kod određenog poslodavca, i to:
 - do 75 radnika = 1 predstavnik,
 - 76-250 radnika = 3 predstavnika,
 - 251-500 radnika = 5 predstavnika,
 - 501-750 radnika = 7 predstavnika,
 - 751-1000 radnika = 9 predstavnika;
- za svakih sljedećih započelih 1000 radnika povećava se broj članova RDV za 2;
- pri predlaganju članova RDV potrebno je voditi računa o ravnomjernoj zastupljenosti svih organizacijskih jedinica i skupina zaposlenih radnika (po spolu, dobi, stručnoj spremi, poslovima na kojima rade i sl.);



Radničko vijeće

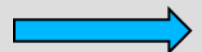
- obveza obavješćivanja

- **poslodavac je dužan najmanje svaka 3 mjeseca obavijestiti RDV o:**
 - **stanju, rezultatima poslovanja** te organizaciji rada,
 - **očekivanom razvoju poslovnih aktivnosti** i njihovu utjecaju na gospodarski i socijalni položaj radnika,
 - **kretanju i promjenama u plaćama,**
 - **opsegu i razlozima uvođenja prekovremenog rada,**
 - **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;

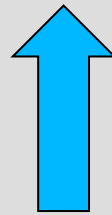


Radničko vijeće - obveza obavješćivanja

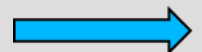
- poslodavac je dužan **najmanje svaka tri mjeseca** obavijestiti radničko vijeće o:
 - broju i vrsti radnika koji su prije početka rada kod 2. poslodavca obavijestili matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s 2. poslodavcem,
 - zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu i mjerama za poboljšanje uvjeta rada,
 - rezultatima provedenih inspekcijskih nadzora u području rada i ZNR,
 - 2. pitanjima osobito važnim za gospodarski i socijalni položaj radnika;



Radničko vijeće - obveza obavješćivanja




- o ovim pitanjima poslodavac je dužan obavijestiti RDV u vrijeme, u sadržaju i na način koji omogućuju članovima RDV da izvrše procjenu mogućeg utjecaja te da se pripreme za savjetovanje s poslodavcem;



Radničko vijeće

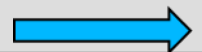
- obveza savjetovanja prije odlučivanja

- prije donošenja odluke važne za položaj radnika, poslodavac se mora savjetovati s RDV o namjeravanoj odluci te mu dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika;
- u tom slučaju poslodavac je RDV na njegov zahtjev, prije konačnog očitovanja o namjeravanoj odluci poslodavca, dužan omogućiti održavanje sastanka radi dodatnih odgovora i obrazloženja na njihovo izneseno mišljenje;
- važnim odlukama smatraju se osobito odluke o:
 - donošenju pravilnika o radu... 

Radničko vijeće

- obveza savjetovanja prije odlučivanja

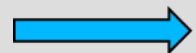
- planu te razvoju i politici zapošljavanja i otkazu,
- prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti, kao i ugovora o radu radnika na novog poslodavca te o utjecaju takvog prijenosa na radnike koji su prijenosom obuhvaćeni,
- mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,
- uvođenju nove tehnologije te promjena u organizaciji i načinu rada,
- planu GO,
- rasporedu RV,
- noćnom radu,
- naknadama za izume i tehničko unapređenje,
- kolektivnom višku radnika te sve 2. odluke za koje je Zakonom ili u KU propisano sudjelovanje RDV u njihovu donošenju...



Radničko vijeće

- obveza savjetovanja prije odlučivanja

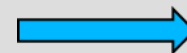
- imenovanju osobe koja je ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.
- podaci o namjeravanoj odluci moraju se dostaviti RDV potpuno i pravodobno, tako da mu se omogući davanje primjedbi i prijedloga, kako bi rezultati rasprave stvarno mogli utjecati na donošenje odluke;
- ako sporazumom poslodavca s RDV nije drukčije određeno, RDV je dužno u roku od 8 dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku od 5 dana, dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci poslodavcu;
- ako se RDV u tom roku ne očituje o namjeravanoj odluci, smatra se da nema primjedbi i prijedloga;
- RDV se može protiviti otkazu ako poslodavac nema opravdani razlog za otkaz ili ako nije proveden postupak otkazivanja predviđen Zakonom;



Radničko vijeće

- obveza savjetovanja prije odlučivanja

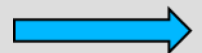
- RDV mora obrazložiti svoje protivljenje odluci;
- ako se RDV protivi izvanrednom otkazu, a radnik u sudskom sporu osporava dopuštenost otkaza i traži od poslodavca da ga zadrži na radu, poslodavac je dužan radnika vratiti na rad u roku od 8 dana od dana dostave obavijesti i dokaza o podnošenju tužbe i zadržati ga na radu do okončanja sudskog spora;
- u tom slučaju, 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 1/2 prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna 3 mjeseca;



Radničko vijeće

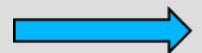
- obveza savjetovanja prije odlučivanja

- ako je protivljenje RDV izvanrednom otkazu očito neutemeljeno, odnosno protivno odredbama Zakona, poslodavac može od suda tražiti da ga privremeno, do okončanja sudskog spora, oslobodi obveze vraćanja radnika na rad i isplate naknade plaće;
- odluka poslodavca donesena protivno odredbama Zakona o obvezi savjetovanja s RDV je ništetna.



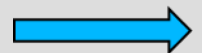
Radničko vijeće - prethodna suglasnost

- **poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost RDV donijeti odluku o:**
 - **otkazu članu RDV,**
 - **otkazu kandidatu za člana RDV koji nije izabran,** u razdoblju od 3 mjeseca nakon utvrđenih konačnih rezultata izbora,
 - **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,**
 - **otkazu radniku s navršenih 60 godina** života, osim o otkazu radniku s navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža,
 - **otkazu predstavniku radnika u organu poslodavca...**



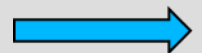
Radničko vijeće - prethodna suglasnost

- **poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost RDV donijeti odluku o:**
 - **uvršćavanju osoba iz čl. 34. st. 1. Zakona u kolektivni višak radnika, osim u slučaju kada je poslodavac u skladu s posebnim propisom pokrenuo, odnosno provodi postupak likvidacije,**
 - **prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju 3. osobama podataka o radniku,**
 - **imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju 3. osobama sukladno Zakonu.**



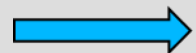
Radničko vijeće - prethodna suglasnost

- **poslodavac iznimno može, bez prethodne suglasnosti RDV, donijeti prethodno navedene odluke (osim 2: o prikupljanju podataka o radniku i dostavi 3. osobama te o imenovanju osobe koja nadzire ovu odluku), ako se odlukom rješava o pravima radnika koji je ujedno i sindikalni povjerenik koji uživa zaštitu iz čl. 188. Zakona;**
- **ako se RDV u roku od 8 dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasno s odlukom poslodavca;**



Radničko vijeće - prethodna suglasnost

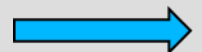
- ako RDV uskrati suglasnost, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od 15 dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti sudska ili arbitražna odluka;
- o ovoj tužbi poslodavca sud 1. stupnja je dužan odlučiti u roku od 30 dana od dana podnošenja tužbe;
- sporazumom poslodavca s RDV mogu se utvrditi i druga pitanja o kojima poslodavac može donijeti odluku samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.



Sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca

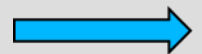
Sporazum između radničkog vijeća i poslodavca - sadržaj

- **čl. 160. Zakona;**
- **RDV može sa poslodavcem sklopiti pisani sporazum koji može sadržavati pravna pravila kojima se uređuju pitanja iz radnog odnosa;**
- **sporazum između RDV i poslodavca primjenjuje se neposredno i obvezno na sve radnike zaposlene kod poslodavca koji je sklopio sporazum;**
- **sporazumom između RDV i poslodavca ne smiju se urediti pitanja plaća, trajanja RV te druga pitanja koja se redovito uređuju u KU, osim ako stranke KU na to ovlaste stranke sporazuma između RDV i poslodavca;**
- **podredna primjena propisa obveznog prava (čl. 8. Zakona);**



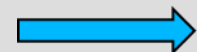
Sporazum između radničkog vijeća i poslodavca - sadržaj

- **općenito: prava iz radnog odnosa;**
- **mogućnost izuzimanja od primjene zakonskih odredbi o rasporedu RV, prekovremenom radu, preraspodjeli RV, noćnom radu na ugovore o radu na izdvojenom mjestu rada i ugovore o radu na daljinu;**
- **raspored RV;**
- **puno RV potrebno za pojedine poslove;**
- **prekovremeni rad;**
- **preraspodjela RV;**
- **noćni rad;**
- **stanka;**
- **trajanje g.o. dužeg od najkraćeg;**
- **plaćeni dopust za obrazovanje, usavršavanje, stručno osposobljavanje;**
- **slobodni dani za darivanje krvi...**



Sporazum između radničkog vijeća i poslodavca - sadržaj

- dostava odluka iz RO;
- podošenje zahtjeva radnika poslodavcu za zaštitu prava iz RO;
- postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja;
- rok za ispitivanje pritužbi radnika i donošenje odluka radi uznemiravanja i spolnog uznemiravanja;
- umanjenje prenesenih prava kod sporazuma o prijenosu ugovora o radu radnika;
- sastav, ovlaštenja i 2. pitanja važna za radu Glavnog RDV;
- rok za očitovanje RDV poslodavcu u vezi pitanja oko otkaza radniku;



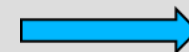
Sporazum između radničkog vijeća i poslodavca - sadržaj

- **2. pitanja o kojima poslodavac može donijeti odluku samo uz prethodnu suglasnost RDV;**
- **troškovima savjetovanja sa savjetnikom kada raspravlja i odlučuje o pitanjima iz svoje nadležnosti;**
- **uvjeti za rad RDV;**
- **povećanje broja članova RDV preko broja određenog Zakonom;**
- **povećanje opsega oslobođenja članova RDV od obveze rada, uz naknadu plaće;**
- **proširenje ovlasti RDV.**

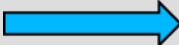
Kolektivni ugovori

Kolektivni ugovori

- **čl. 9. Zakona...**
- **poslodavac, udruge poslodavaca i sindikati mogu u KU ugovoriti uvjete rada nepovoljnije od uvjeta određenih Zakonom, samo ako je samim Zakonom, ili drugim zakonom to izričito propisano;**
- **ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između RDV i poslodavca, u KU ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom ili drugim zakonom nije drukčije određeno;**

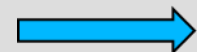


Kolektivni ugovori

- **odredbe o KU sadržane su u čl. 192.-204. Zakona;**
 - **u KU se uređuju 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 2. pitanja iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom;**
 - **pravna pravila sadržana u KU primjenjuju se neposredno i obvezno na sve osobe na koje se, sukladno zakonskim odredbama, primjenjuje KU;**
 - **KU može sadržavati i pravila o stavu i načinu postupanja tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova;**
- 

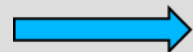
Kolektivni ugovori

- **stranke KU i osobe na koje se on primjenjuje dužne su u dobroj vjeri ispunjavati njegove odredbe;**
- **zbog povrede obveze iz KU, oštećena stranka ili osoba na koju se on primjenjuje, može tražiti naknadu pretrpljene štete;**
- **KU se može sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme;**
- **KU sklopljen na određeno vrijeme ne smije se sklopiti za razdoblje duže od 5 godina;**



Kolektivni ugovori

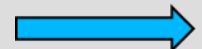
- **KU se mora sklopiti u pisanom obliku;**
- **KU se može sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme;**
- **KU sklopljen na određeno vrijeme ne smije se sklopiti za razdoblje duže od 5 godina;**



Kolektivni ugovori

- produžena primjena pravnih pravila

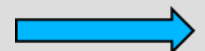
- nakon isteka roka na koji je sklopljen KU, u njemu sadržana pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa i dalje se primjenjuju kao dio prethodno sklopljenih ugovora o radu do sklapanja novog KU, u razdoblju od 3 mjeseca od isteka roka na koji je bio sklopljen KU, odnosno 3 mjeseca od isteka otkaznog roka;
- iznimno, u KU se može ugovoriti i duže razdoblje produžene primjene pravnih pravila sadržanih u KU;



Kolektivni ugovori

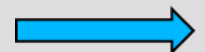
- produžena primjena pravnih pravila

- **KU sklopljen na neodređeno vrijeme može se otkazati;**
- **KU sklopljen na određeno vrijeme može se otkazati samo ako je mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom;**
- **KU se mora javno objaviti;**
- **propust poslodavca da objavi KU koji ga obvezuje ne utječe na izvršenje njegovih obveza iz toga KU;**



Kolektivni ugovori - proširenje primjene

- ministar može na prijedlog svih stranaka KU proširiti primjenu KU, sklopljenog s udrugom poslodavaca ili udrugom poslodavaca više razine, na poslodavca koji nije član udruge poslodavca ili udruge poslodavca više razine koja je potpisnica tog KU;
- ovu odluku ministar će donijeti ako postoji javni interes za proširenje KU i ako su KU zaključili sindikati koji imaju najveći broj članova i udruga poslodavaca koja ima najveći broj radnika, na razini za koju se isti proširuje;
- odluka o proširenju primjene KU i KU koji se proširuje, odnosno odluka o opozivu proširene primjene kolektivnog ugovora, moraju se objaviti u „Narodnim novinama”;




Kolektivni ugovori

- proširenje primjene i sudska zaštita

- kada je poslodavac obvezan primjenjivati 2, ili više proširenih KU, u slučaju spora o primjeni KU primijenit će se onaj KU koji se primjenjuje u djelatnosti u koju je, prema službenoj statističkoj klasifikaciji, razvrstan poslodavac;
- stranka KU može tužbom pred nadležnim sudom zahtijevati zaštitu prava iz KU;
- u slučaju spora zbog otkaza KU na odgovarajući se način primjenjuje odredba čl. 219. Zakona o sudskoj nadležnosti za zabranu štrajka i isključenje s rada;
- najteži prekršaji poslodavca!

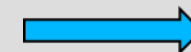
Pravo na štrajk

Pravo na štrajk

- čl. 205.-220. Zakona;
- 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 dospijeća;
- u slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi KU, pravo pozvati na štrajk i provesti ga imaju sindikati kojima je u skladu s posebnim propisom utvrđena reprezentativnost za kolektivno pregovaranje i sklapanje KU i koji su pregovarali o sklapanju KU;
- štrajk se mora najaviti poslodavcu, odnosno udruzi poslodavaca protiv koje je usmjeren, a štrajk solidarnosti poslodavcu kod kojeg se taj štrajk organizira; 

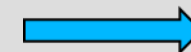
Pravo na štrajk

- štrajk se ne smije započeti prije okončanja postupka mirenja kada je takav postupak predviđen Zakonom, odnosno prije provođenja 2. postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se stranke sporazumjele;
- štrajk solidarnosti se smije započeti bez provedbe postupka mirenja, ali ne prije isteka roka od 2 dana od dana početka štrajka u čiju se potporu organizira;
- u pismu kojim se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka te način njegova provođenja;



Pravo na štrajk

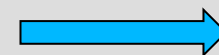
- u slučaju spora koji može dovesti do štrajka ili 2. oblika industrijske akcije, mora se provesti postupak mirenja propisan **Zakonom**, ako stranke spora nisu dogovorile neki 2. način njegova mirnog rješavanja;
- mirenje provodi miritelj kojeg stranke u sporu izaberu s liste koju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće ili koju sporazumno odrede.



Upravne mjere i prekršaji iz Zakona

Upravne mjere

- **čl. 226. Zakona;**
- **u provedbi inspekcijskog nadzora u području rada inspektor može usmenim rješenjem u zapisniku poslodavcu narediti da u ostavljenom roku izvrši određene radnje iz čl. 226. Zakona;**
- **isto tako, u provedbi inspekcijskog nadzora u području rada inspektor može, sukladno čl. 226. st. 2. Zakona, usmenim rješenjem u zapisniku zabraniti poslodavcu poduzimanje određenih radnji;**
- **žalba izjavljena protiv rješenja inspektora iz čl. 226. Zakona ne odgađa njegovo izvršenje.**



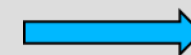
Prekršaji

- **čl. 227.-229. Zakona;**
- **čl. 227. Zakona = lakši prekršaji poslodavca = novčane kazne do 3.980 EUR;**
- **čl. 228. Zakona = teži prekršaji poslodavca = novčane kazne do 7.960 EUR;**
- **čl. 229. Zakona = najteži prekršaji poslodavca = novčane kazne do 13.270 EUR**
- **u slučaju da su prekršaji iz čl. 227.-229. Zakona počinjeni u odnosu na maloljetnika = iznosi novčanih kazni se udvostručuju.**

Osnove zaštitе na radu

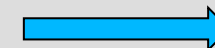
Osnove zaštite na radu

- čl. 7. st. 3. Zakona;
- poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, sukladno posebnom zakonu (ZZR) i 2. propisima;
- sukladno čl. 8. st. 2. Zakona, prije stupanja radnika na rad, poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s **organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu**;
- **propisi o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, KU i pravilnik o radu moraju se na prikladan način učiniti dostupnima radnicima**;



Osnove zaštite na radu

- **odredbe ZZR primjenjuju se u svim djelatnostima u kojima radnici obavljaju poslove za poslodavca;**
- **odredbe iz ZZR ne odnose se na (2):**
 - obrtnika koji obrt obavlja sam;
 - poslodavca kojeg zastupa 1 fizička osoba koja je ujedno i jedini radnik kod poslodavca, osim kada za njih obavljaju određene aktivnosti osobe na radu.
- **ove osobe obvezne su primjenjivati ZZR kada zajedno s 2. osobom ili s više 2. osoba obavljaju radove na istom mjestu rada;**



Osnove zaštite na radu

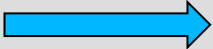
- pri obavljanju pojedinih specifičnih poslova kod kojih se zbog njihovih posebnosti i neizbježne proturječnosti sa ZZR ne mogu u cijelosti primijeniti opća načela prevencije, kao pri pojedinim poslovima Oružanih snaga RH, policije, zaštite i spašavanja, zaštite osoba i imovine, vatrogasaca i pirotehničara te drugim specifičnim poslovima, ZNR uređuje se posebnim propisima ili priznatim pravilima ZNR;
- **obveze poslodavca u provođenju ZNR** propisane ZZR-om i podzakonskim propisima **u odnosu na radnika odnose se i na osobe na radu** ako ZZR-om nije drukčije propisano;
- **odredbe ZZR-a ne odnose se na kućnu poslugu;**



Osnove zaštite na radu

➤ čl. 12. ZZR

= sadrže zahtjeve kojima mora udovoljavati sredstvo rada kada je u uporabi, a osobito:

- 1) zaštitu od **mehaničkih opasnosti**;
- 2) zaštitu od udara **električne struje**;
- 3) sprječavanje nastanka **požara i eksplozije**;
- 4) osiguranje **mehaničke otpornosti i stabilnosti građevine**;
- 5) osiguranje potrebne **radne površine i radnog prostora**;
- 6) osiguranje potrebnih **putova za prolaz, prijevoz i evakuaciju radnika i 2. osoba**;
- 7) osiguranje **čistoće**;
- 8) osiguranje propisane **temperature i vlažnosti zraka i ograničenja brzine strujanja zraka...** 

Osnove zaštite na radu

...

- 9) osiguranje **propisane rasvjete**;
- 10) zaštitu od **buke i vibracija**;
- 11) zaštitu od **štetnih atmosferskih i klimatskih utjecaja**;
- 12) zaštitu od **fizikalnih, kemijskih i bioloških štetnih djelovanja**;
- 13) zaštitu od **prekomjernih napora**;
- 14) zaštitu od **elektromagnetskog i ostalog zračenja**;
- 15) osiguranje **prostorija i uređaja za osobnu higijenu**.

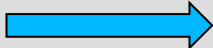
Osnovna pravila zaštite na radu imaju prednost u primjeni u odnosu na posebna pravila zaštite na radu.



Osnove zaštite na radu

- čl. 17. st. 1. ZZR

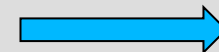
Poslodavac je obavezan:

- organizirati i provoditi ZNR, vodeći pri tome računa o prevenciji rizika te obavještanju, osposobljavanju, organizaciji i sredstvima;
- provoditi prevenciju u svim radnim postupcima, u organizaciji rada i upravljanju radnim postupcima, pri čemu mora osigurati radnicima najveću moguću razinu ZNR;
- prilagoditi ZNR promjenjivim okolnostima radi poboljšanja stanja;
- **sukladno čl. 54. ZZR, provođenje ZNR obvezuje poslodavca i prema stranim radnicima;** 

Osnove zaštite na radu

U provedbi mjera ZNR **poslodavac osobito ima sljedeće obveze i odgovornosti:**

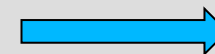
- izrada procjene rizika na radu;
- ugovaranje obavljanja poslova ZNR;
- imenovanje ovlaštenika;
- izbor Povjerenika radnika za ZNR sukladno ZZR-u;
- osnivanje Odbora za zaštitu na radu kada je to ZZR-om propisano;
- osposobljavanje radnika za rad na siguran način;
- izrada plana evakuacije;
- osiguravanje propisane kutije prve pomoći;
- osiguravanje dovoljnog broja protupožarnih aparata;
- obavješćivanje radnika i savjetovanje...



Osnove zaštite na radu

...

- zaštita radnika na poslovima s posebnim uvjetima rada;
- **zaštita posebno osjetljivih skupina radnika;**
- osiguravanje pravilne uporabe sredstava rada, osobne zaštitne opreme i ZNR na mjestu rada;
- osiguravanje nadzornih uređaja kao sredstava ZNR;
- unaprjeđenje tehnologije rada i radnih postupaka;
- uređenje radnog okoliša;
- zaštita prilikom uporabe opasnih kemikalija na radu;
- zaštita prilikom uporabe bioloških agensa na radu;
- zaštita od stresa na radu, ili u vezi s radom;
- postavljanje sigurnosnih znakova, pisanih obavijesti i uputa...



Osnove zaštite na radu

...

- zaštita od požara i eksplozije, neposrednog i značajnog rizika, evakuacija i spašavanje;
- pružanje prve pomoći;
- zaštita nepušača;
- zabrana uzimanja alkohola i drugih sredstava ovisnosti;
- vođenje propisanih evidencija, isprava i obavijesti;
- osiguravanje zdravstvene ZNR;
- ispunjavanje obveza prema tijelima nadzora;
- imenovanje odgovornih osoba za ZNR kada je to ZZR-om propisano;
- ispunjavanje drugih obveza i obavljanje drugih poslova sukladno ZZR-u i podzakonskim propisima.

Prava inspekcije rada i obveze poslodavca

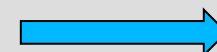
Prava inspekcije rada - djelokrug

- čl. 24. ZDI – djelokrug inspekcije rada;
- inspekcijske poslove u području rada i ZNR, ako posebnim ili ZDI-em nije drugačije propisano, obavlja inspekcija rada;
- ovi poslovi podrazumijevaju obavljanje inspekcijskog nadzora provedbe zakona i drugih propisa kojima se uređuju:
 - radni odnosi i zaštita na radu,
 - obveza prijave, odjave i promjena tijekom osiguranja radnika na obvezno mirovinsko i obvezno zdravstveno osiguranje,
 - odnosi između poslodavca i fizičke osobe koja s poslodavcem nema sklopljen ugovor o radu, ali sukladno posebnom propisu kod njega obavlja određene aktivnosti odnosno poslove ili se nalazi na...




Prava inspekcije rada - djelokrug

- na stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa (osoba na sezonskom radu za obavljanje privremenih odnosno povremenih sezonskih poslova u poljoprivredi; student i redoviti učenik srednjoškolske ustanove na radu kod poslodavca sukladno posebnim propisima; osoba koja radi za vrijeme izdržavanja kazne zatvora ili odgojne mjere; osoba na stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa i druga osoba koja s poslodavcem nema sklopljen ugovor o radu, ali kod njega u skladu s posebnim propisom obavlja određene poslove),
- rad stranaca i upućenih radnika,
- obavljanje djelatnosti u vezi sa zapošljavanjem,



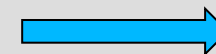
Prava inspekcije rada - djelokrug

- ostvarivanje prednosti pri zapošljavanju hrvatskih branitelja iz Domovinskog rata i članova njihovih obitelji, osoba s invaliditetom te mirnodopskih, vojnih i civilnih invalida rata i članova njihovih obitelji,
- obveze investitora, vlasnika, koncesionara i 2. osoba u provedbi ZNR pri projektiranju i izvođenju radova,
- obavljanje i 2. inspekcijskih poslova sukladno posebnom zakonu;
- (3) Inspekcija rada obavlja i:
 - inspekcijske nadzore povodom ozljeda osoba u prostorijama i na prostorima poslodavca,
 - nadzor nad zakonitošću rada osoba ovlaštenih za obavljanje poslova ZNR,
 - poslove i inspekcijske nadzore provedbe propisa ZNR u području gradnje sukladno posebnom propisu... 

Prava inspekcije rada - djelokrug

...

- inspekcijske poslove u vezi s provedbom 2. propisa kada je to propisano posebnim zakonom;
- inspekcija rada sudjeluje u radu Europskog nadzornog tijela za rad (ELA) i Odbora viših inspektora rada EK, njegovih pododbora i stručnih tijela te provodi dogovorene zajedničke aktivnosti inspektora rada u državama članicama EU;



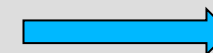
Prava inspekcije rada - djelokrug

- inspekcija rada upozorava stručnog nositelja pripreme propisa na nedostatke i probleme u provedbi propisa koje je ovlaštena nadzirati;
- radnik i poslodavac su, u smislu ZDI-a, osobe koje se radnikom i poslodavcem smatraju prema zakonu kojim se uređuju radni odnosi (Zakon) odnosno zakonu kojim se uređuje zaštita na radu (ZZR);
- osoba na radu je u smislu ZDI-a osoba kod poslodavca koja se smatra osobom na radu prema propisima ZNR-a;



Prava inspekcije rada - prikupljanje podataka

- Čl .54. ZDI-a;
- na prikupljanje podataka primjenjuju se posebni propisi kojima se uređuje zaštita podataka, tajnost podataka i informacijska sigurnost;
- državni inspektorat može prikupljati osobne te 2. podatke i obavijesti nužne u svrhu zaštite javnog interesa u provedbi propisa;
- prikupljanje osobnih te drugih podataka i obavijesti od maloljetnika poduzima se u nazočnosti zakonskog zastupnika maloljetnika, a po potrebi i stručne osobe centra za socijalnu skrb, osim ako je maloljetnik prije punoljetnosti stekao potpunu ili ograničenu poslovnu sposobnost temeljem posebnog propisa;



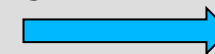
Prava inspekcije rada - tajnost podataka

- inspektor ne smije u neslužbene svrhe koristiti informacije, podatke ili saznanja koja ima ili su mu dostupna prilikom obavljanja poslova inspekcijskog nadzora niti smije koristiti i davati obavijesti, podatke ili saznanja za ostvarivanje bilo kakve imovinske ili druge koristi za sebe ili za 2. osobu;
- inspektor je dužan u obavljanju inspekcijskih poslova čuvati identitet podnositelja predstavke;
- iznimno od navedenog, inspektor odnosno 2. državni službenik nije dužan čuvati identitet podnositelja predstavke koji sudjeluje u postupku kao zainteresirana osoba radi zaštite svojih prava i pravnih interesa ako to po prirodi stvari nije moguće ili je tako propisano posebnim zakonom;



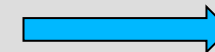
Prava inspekcije rada - tajnost podataka

- inspektor i 2. službenik dužni su kao inspekcijsku tajnu odnosno kao 2. odgovarajuću vrstu tajne čuvati sve osobne i druge povjerljive podatke koje saznaju u obavljanju svojih dužnosti sukladno propisima kojima se uređuje zaštita podataka i tajnost podataka i nakon prestanka obavljanja dužnosti;
- državni inspektorat dužan je kao inspekcijsku tajnu čuvati svu dokumentaciju (zabilješku, zapisnik, rješenja...) te sve 2. podatke i dokaze utvrđene odnosno nastale u vezi s inspekcijskim postupkom;
- ovu dokumentaciju i podatke, prikupljene ili utvrđene u inspekcijskom nadzoru, te identitet podnositelja predstavke. Državni inspektorat može dati samo sudovima, tijelima državne uprave i drugim državnim tijelima, na njihov obrazloženi pisani zahtjev u postupcima iz njihove nadležnosti;



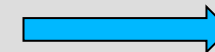
Prava inspekcije rada - pokretanje postupka

- inspektor provodi inspekcijski nadzor i pokreće postupak po službenoj dužnosti, a iznimno na zahtjev stranke, kada je to propisano posebnim zakonom (čl. 58. ZDI);
- zaprimljene predstavke u kojima su navedeni podaci o prijavitelju (ime i prezime te adresa stanovanja), a kojima se ukazuje na postupanja protivna propisima mogu se koristiti kao povod za obavljanje inspekcijskog nadzora;
- ako inspektor povodom zaprimljene predstavke obavi inspekcijski nadzor, podnositelja će u pisanom obliku obavijestiti o utvrđenom činjeničnom stanju i poduzetim mjerama;



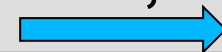
Prava inspekcije rada - pokretanje postupka

- ako prema sadržaju zaprimljene predstavke inspektor nije ovlašten obavljati inspekcijski nadzor, o tome će pisano obavijestiti podnositelja predstavke;
- ako podnositelj predstavke ponovno podnese predstavku koja u odnosu na prethodno podnesenu ne sadrži nove odlučne činjenice, okolnosti ili dokaze u odnosu na one koje su već utvrđivane, podnositelja će se obavijestiti da je postupljeno po predstavci;
- o početku obavljanja inspekcijskog nadzora inspektor može obavijestiti odgovornu osobu nadzirane pravne osobe i fizičku osobu, osim ako smatra da bi obavještanje umanjilo učinkovitost provedbe inspekcijskog nadzora (čl. 59. ZDI);



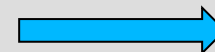
Prava inspekcije rada - ovlasti

- U provedbi inspekcijskog nadzora inspektor je ovlašten fotografirati ili snimiti osobe, pregledati, fotografirati ili snimiti zgrade, objekte, poslovne prostorije i 2. prostorije i prostore, izvršiti pretragu stana pod uvjetima iz čl. 60. ZDI-a, luke, privremena radilišta, izvođenje radova, objekte namijenjene za rad s pripadajućim prostorima, prostorijama i instalacijama; stambene prostorije i prostore u kućanstvima ili stambene zgrade u kojima se obavlja djelatnost odnosno rad, zemljišta, životinje, proizvode, uređaje, opremu, sredstva rada, vozila, poslovne knjige, registre, evidencije, audio i video zapise, društvene mreže, mrežne stranice, računalne programe, dokumente, ugovore, isprave i drugu poslovnu dokumentaciju koja omogućuje uvid u poslovanje pravne i fizičke osobe te obavljati i druge radnje u skladu s posebnim propisom;



Prava inspekcije rada - ovlasti

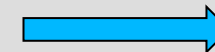
- poslovnim prostorom u smislu ZDI-a smatra se stambeni i 2. prostor u građevini korišten kao poslovni, prijevozna sredstva i slično, u kojima nadzirana pravna i fizička osoba pruža uslugu, obavlja djelatnost odnosno rad (čl. 61. ZDI-a);
- inspektor je ovlašten u postupku inspekcijskog nadzora zatražiti i pregledati javnu ispravu temeljem koje se može provjeriti i utvrditi identitet osobe (osobna iskaznica, putovnica i sl.), a osoba koja podliježe nadzoru i/ili sudionik zatečen u nadzoru i/ili druga osoba zatečena na mjestu nadzora, na njegov zahtjev, dužna mu je takvu ispravu predočiti;



Prava inspekcije rada

- prikupljanje podataka i dokumentacije

- prilikom obavljanja inspekcijskog nadzora inspektor može uzimati izjave od predstavnika nadziranih pravnih, fizičkih osoba, kao i od sudionika zatečenih u nadzoru i/ili 2. osoba zatečenih na mjestu nadzora, svjedoka koji su na njegovo traženje dužni dati izjave s točnim pojedinostima važnim za utvrđenje činjenica u započetom inspekcijskom nadzoru;
- svi inspektori imaju ovlast u provedbi inspekcijskog nadzora prikupiti podatke koji se odnose na utvrđivanje identiteta osoba koje podliježe nadzoru i svih osoba zatečenih na mjestu nadzora te u slučaju sumnje u neke nezakonitosti o tim podacima obavijestiti inspektora rada nadležnog za nadzor propisa iz čl. 24. ZDI-a;



Prava inspekcije rada

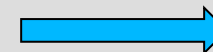
- prikupljanje podataka i dokumentacije

- u provedbi inspekcijskog nadzora inspektori imaju ovlasti zatražiti dokumentaciju i podatke koji se odnose na nadzor općih uvjeta obavljanja djelatnosti te u slučaju sumnje u neke nezakonitosti o tim podacima obavijestiti nadležnog inspektora Državnog inspektorata;
- temeljem prikupljene dokumentacije i podataka nadležni inspektor ocjenjuje osnovanost provedbe inspekcijskog nadzora;



Obveze poslodavca kod inspekcijskog nadzora

- čl. 63. ZDI;
- pravne i fizičke osobe koje podliježu inspekcijskom nadzoru **dužne su inspektoru omogućiti obavljanje nadzora** sukladno odredbi čl. 61. st. 1. i 3. ZDI-a **i osigurati mu uvjete za neometan rad**;
- smatra se da nadzirana pravna ili fizička osoba nije omogućila obavljanje inspekcijskog nadzora i ako se ne odazove pozivu za saslušanje u zakazano vrijeme odnosno ako u roku određenom u zapisniku inspektora, ili roku određenom u pozivu za saslušanje stranke ne osigura uvid u proizvode, traženu poslovnu dokumentaciju i druge isprave potrebne za utvrđivanje činjeničnog stanja u započetom nadzoru;



Obveze poslodavca kod inspekcijskog nadzora

- **smatra se da fizička ili pravna osoba nije omogućila obavljanje inspekcijskog nadzora kada nije, sukladno propisima ZNR, obavijestila inspektora rada o ozljedi radnika ili osobe na radu odnosno kada nije sačuvala prostor, sredstva i okolnosti u stanju u kakvom su bili u trenutku događaja koji je uzrokovao ozljedu, osim promjena koje su bile nužne za sprječavanje daljnjih rizika i za spašavanje ozlijeđene osobe;**



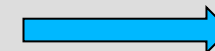
Obveze poslodavca kod inspekcijskog nadzora

- pravne i fizičke osobe dužne su na traženje inspektora privremeno obustaviti poslovanje nadziranog objekta za vrijeme inspekcijskog nadzora ako inspektor ne bi mogao na 2. način obaviti inspekcijski nadzor ili utvrditi činjenično stanje;
- zahtjev za privremenu obustavu poslovanja inspektor je dužan unijeti u zapisnik o obavljenom inspekcijskom nadzoru;
- inspektor može od nadzirane pravne i fizičke osobe tražiti izvršenje pojedine radnje u postupku radi potpunog utvrđivanja činjeničnog stanja i odrediti rok izvršenja te radnje;



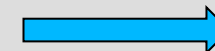
Obveze poslodavca kod inspekcijskog nadzora

- **sukladno čl. 64. ZDI-a, pravne i fizičke osobe dužne su na pisano traženje inspektora, u primjerenom roku koji odredi inspektor, dostaviti ili pripremiti točne i potpune podatke, obavijesti i materijale koji su mu potrebni za obavljanje inspekcijskog nadzora;**
- **državni inspektorat ovlašten je zatražiti pomoć policije ako se prilikom inspekcijskog nadzora odnosno izvršenja izvršnog akta pruži otpor, ili se pružanje otpora može opravdano očekivati (čl. 65. ZDI).**




Inspekcijski nadzor - zapisnik

- **čl. 67. ZDI;**
- **o obavljenom inspekcijskom nadzoru inspektor je dužan sastaviti zapisnik;**
- **zapisnik o obavljenom inspekcijskom nadzoru sastavlja se prema odredbama propisa kojim se uređuje opći upravni postupak (Zakon o općem upravnom postupku);**
- **1 primjerak zapisnika obvezno se uručuje ili dostavlja nadziranoj osobi, ili njezinu zakonskom zastupniku, ili opunomoćeniku, ili sudioniku zatečenom u inspekcijskom nadzoru;**



Inspekcijski nadzor - zapisnik

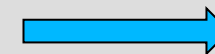
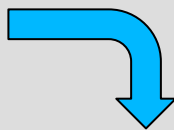
- 1 primjerak zapisnika o obavljenom inspekcijskom nadzoru povodom ozljeda osoba u prostorijama i na prostorima poslodavca obvezno se uručuje ozlijeđenoj osobi, ili njezinu ovlaštenom zastupniku, a u slučaju smrtne ozljede članu njezine obitelji, ako to u pisanom obliku zatraži;
- elektronički oblik dokumenta izdan kroz IMSOC sustav, kao i sva dokumentacija koja je predana i potvrđena u elektroničkom obliku smatra se zapisnikom u smislu odredbi ZDI-a te se ne primjenjuju odredbe posebnih propisa kojima je uređeno uredsko poslovanje i upravni postupci, osim u slučaju odbijanja pošiljaka na graničnim kontrolnim postajama. 

Inspekcijski nadzor - izricanje upravne mjere

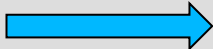
- ako je odredbama ZDI-a, 2. zakona, ili propisima EU propisano da se u slučaju utvrđene nezakonitosti izriče određena upravna mjera, inspektor je dužan rješenjem izreći tu mjeru;
- ako odredbama ZDI-a, ili 2. zakonom nije drukčije propisano, inspektor će upravnu mjeru donijeti bez odgađanja, a najkasnije u roku od 15 dana od dana završetka nadzora s utvrđenim činjenicama odlučnim za donošenje te mjere;
- iznimno od navedenog, inspektor neće donositi rješenje ako su utvrđene nepravilnosti otklonjene tijekom inspekcijskog nadzora, ili kad izvršenje uopće nije moguće, što će inspektor utvrditi i navesti u zapisniku;
- glavni državni inspektor nputkom propisuje način pečaćenja, kada se rješenja donesena temeljem ZDI-a, ili 2. zakona izvršavaju pečaćenjem;

Inspekcijski nadzor - prekršajne mjere

- čl. 72. ZDI-a;
- ako inspektor inspekcijskim nadzorom utvrdi da je povredom propisa počinjen prekršaj za koji prema prekršajnom odnosno drugom propisu može usmeno izreći i naplatiti novčanu kaznu na mjestu počinjenja prekršaja, izreći će tu kaznu i naplatiti je od počinitelja prekršaja pod uvjetom da se takvom kaznom postiže svrha kažnjavanja uzimajući u obzir sve okolnosti i težinu počinjenog prekršaja;
- ako počinitelj ne plati novčanu kaznu na mjestu počinjenja prekršaja **odnosno u roku od 3 dana od primitka obavijesti o prekršaju, inspektor će protiv počinitelja pokrenuti prekršajni postupak** sukladno čl. 72. st. 3.-5. ZDI-a;



Inspekcijski nadzor - prekršajne mjere

- ako inspektor inspekcijskim nadzorom utvrdi da je povredom propisa počinjen prekršaj za koji je prema prekršajnom propisu dužan izdati obvezni prekršajni nalog, bez odgađanja će, a najkasnije u roku od 8 dana od dana završetka nadzora s utvrđenim činjenicama odlučnim za poduzimanje mjera, počinitelju prekršaja izdati takav nalog;
- ako inspektor inspekcijskim nadzorom utvrdi da je povredom propisa počinjen prekršaj za koji prema prekršajnom odnosno 2. propisu **ne može izreći i naplatiti novčanu kaznu na mjestu počinjenja prekršaja niti je dužan izdati obvezni prekršajni nalog, ali bi prema prekršajnom propisu mogao izdati prekršajni nalog, može ga izdati odmah**, a najkasnije u roku od 8 dana od dana završetka nadzora s utvrđenim činjenicama odlučnim za poduzimanje mjera; 

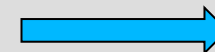
Inspekcijski nadzor - prekršajne mjere

- ako inspektor inspekcijskim nadzorom utvrdi postojanje osnovane sumnje da je povredom propisa počinjen prekršaj za koji prema prekršajnom odnosno 2. propisu ne može izreći i naplatiti novčanu kaznu na mjestu počinjenja prekršaja niti je dužan izdati obavezni prekršajni nalog ili nije izdao prekršajni nalog u navedeno roku od 8 dana, iako ga je mogao izdati, **podnijet će optužni prijedlog za pokretanje prekršajnog postupka, najkasnije u roku od 15 dana od dana završetka nadzora s utvrđenim činjenicama odlučnim za poduzimanje mjera;**



Prava inspekcije rada – kazneni postupak i privremeno oduzimanje predmeta

- ako inspektor inspekcijskim nadzorom utvrdi postojanje osnovane sumnje da je povredom propisa počinjeno kazneno djelo, podnijet će kaznenu prijavu najkasnije u roku od 15 dana od dana završetka nadzora s utvrđenim činjenicama odlučnim za poduzimanje mjera (čl. 74. ZDI);
- u obavljanju inspekcijskog nadzora inspektor može privremeno oduzeti, do donošenja pravomoćne odluke o prekršaju odnosno pravomoćne presude o počinjenom kaznenom djelu, dokumentaciju i predmete koji u prekršajnom ili kaznenom postupku mogu poslužiti kao dokaz (čl. 75. ZDI);



Prava inspekcije rada – kazneni postupak i privremeno oduzimanje predmeta

- o privremenom oduzimanju dokumentacije i predmeta izdaje se potvrda s točnim podacima o oduzetoj dokumentaciji i predmetima;
- prekršajne odredbe = čl. 127.-130. ZDI;
- novčane kazne do 15.920 EUR (za pravnu osobu).

webinar

RAČUNOVODSTVO®
POREZI *u praksi*

Hvala na pažnji!