

# Raspored radnog vremena prema novom Zakonu o radu

Božo Prelević, dipl. iur.

Novi Zakon o radu koji je stupio na snagu 7. kolovoza 2014. donio je brojne novine od kojih se posebno ističu one koje se odnose na novo uređenje radnog vremena radnika. Autor u stručnom članku analizira nove zakonske odredbe koje se odnose na raspored radnog vremena i mogućnosti koje stoje pred poslodavcima u određivanju rasporeda radnog vremena radnika. Članak sadrži i ogledne primjere ugovora o radu sa potrebnim ugovornim odredbama koje poslodavcima omogućuju samostalno uređivanje radnog vremena radnika, odluke poslodavca o rasporedu radnog vremena i izjave posebnih kategorija radnika o dobrovoljnom pristanku na rad u nejednakom rasporedu radnog vremena.

## 1. Uvod

Odredbe o radnom vremenu u novom Zakonu o radu<sup>1</sup> (u nastavku teksta: Zakon), koji je stupio na snagu 7. kolovoza 2014., znatno su izmijenjene u odnosu na stari Zakon o radu<sup>2</sup> (u nastavku teksta: stari Zakon). Razlozi za ovako velike izmjene odredbi Zakona o radnom vremenu nalaze se u prvom redu u pokušaju zakonodavca da novim odredbama omogući poslodavcima veći prostor u samostalnom uređivanju rasporeda redovitog radnog vremena, što bi posredno moglo dovesti i do sniženja troškova rada. S druge strane, nove odredbe Zakona o radnom vremenu koncipirane su tako da upućuju poslodavce na uređivanje ovih pitanja u kolektivnim ugovorima, u kojem slučaju su često moguća i veća odstupanja od načelnih ograničenja trajanja redovitog radnog tjedna, ili radnog dana.

Jedna od odredbi Zakona koja se uklapa u novo uređenje radnog vremena je svakako i odredba čl. 66. Zakona o rasporedu radnog vremena. U odnosu na odgovarajuću odredbu starog Zakona, odredba novog Zakona o rasporedu radnog vremena puno je detaljnija i načelno omogućuje poslodavcima veću slobodu u određivanju rasporeda radnog vremena sukladno potrebama rada. U nastavku teksta dajemo prikaz nove zakonske odredbe uz navođenje primjera ugovornih klauzula koje omogućuju poslodavcima najveću samostalnost u utvrđivanju rasporeda radnog vremena.

## 2. Raspored radnog vremena



*ističemo...*

Sukladno čl. 66. st. 1. Zakona, radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima. U slučaju da je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

### 2.1. Način određivanja rasporeda radnog vremena

Zakonom je određeno kako se raspored radnog vremena utvrđuje propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu, ili ugovorom o radu<sup>3</sup>. Treba istaknuti kako nigdje nije propisano da se u ovim aktima i izvorima radnog prava za radnika i poslodavca mora utvrditi raspored radnog vremena. Što se tiče ugovora o radu, u čl. 15. Zakona određen je obavezan sadržaj ugovora o radu sklopljenog u pisanom obliku, ili potvrde o sklopljenom ugovoru o radu.

Iz navedene zakonske odredbe također ne proizlazi obveza za radnika i poslodavca da ugovorom utvrde raspored radnog vremena. Zakonom je doduše u čl. 13. st. 1. toč. 9. određeno kako je dio obve-

1 Nar. nov., br. 93/14 od 30. srpnja 2014.

2 Nar. nov., br. 149/09, 61/11, 82/12-Zakon o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje i 73/13.

3 Čl. 66. st. 3. Zakona.



znog sadržaja ugovora o radu sklopljenog u pisanom obliku i uglavak (ugovorna klauzula) o trajanju redovitog radnog dana, ili tjedna, ali ako pažljivije proučimo ovu odredbu, vidimo da se ona uopće ne odnosi na raspored radnog vremena nego na trajanje radnog dana, ili tjedna. Mišljenja smo kako je za poslodavce i najkorisnije da se ugovorom o radu, a ni drugim aktima radnog prava spomenutim u navedenoj odredbi čl. 66. st. 3. Zakona, uopće ne utvrđuje raspored radnog vremena.

### Primjer – ugovor o radu u kojem nije utvrđen raspored radnog vremena

**ABEBE d.o.o.** za poslovno savjetovanje, Varaždin, Ulica cvijeća 55e, OIB 89768776567, koje zastupa direktor Iva Ivini (u nastavku teksta: Poslodavac)

i  
**DRAŽEN DRAŽENović** iz Varaždina, Nova ulica 33d, OIB 67657689987 (u nastavku teksta: Radnik)  
dana 17. studenog 2014. godine sklapaju sljedeći

## UGOVOR O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME

### I. Predmet ugovora

#### Članak 1.

Temeljem ovog Ugovora Radnik zasniva radni odnos kod Poslodavca na neodređeno vrijeme za obavljanje poslova savjetnika za pravne poslove.

#### Članak 2.

Poslovi iz članka 1. obuhvaćaju (opis poslova): \_\_\_\_\_.  
Poslove iz stavka 1. Radnik će obavljati osobno, u sjedištu Poslodavca, a po potrebi, privremeno i na drugim mjestima, sukladno njegovoj uputi.

U obavljanju poslova iz stavka 1., Radnik je dužan pridržavati se uputa poslodavca i primjenjivati propisana sredstva zaštite na radu.

#### Članak 3.

Radnik otpočinje s radom kod Poslodavca na dan 1. prosinca 2014. godine.

### II. Radno vrijeme

#### Članak 4.

Radnik zasniva radni odnos s Poslodavcem za puno radno vrijeme u trajanju od 40 (slovima: četrdeset) sati tjedno.

Radno vrijeme iz stavka 1. ovog članka raspodijeljeno je na 6 (slovima: šest) radnih dana, od ponedjeljka do subote.

#### Članak 5.

Raspored radnog vremena utvrđuje Poslodavac sukladno Zakonu.

### III. Plaće i naknade

#### Članak 6.

Poslodavac se Radniku za obavljani rad iz članka 1. ovog Ugovora u punom radnom vremenu i uz ostvareni normalni radni učinak, obvezuje isplatiti plaću jedanput mjesečno i to najkasnije do 28. (slovima: dvadesetosmog) u mjesecu za prethodni mjesec.

Mjesečna osnovna plaća Radnika za obavljani rad u punom radnom vremenu iznosi 18.000,00 (slovima: osamnaesttisuća) kuna.

### Članak 7.

Radnik ima pravo na uvećanje plaće iz članka 7. ovog Ugovora:

- za rad noću 30%;
- za prekovremeni rad 50%;
- za rad nedjeljom 35%;
- za rad na dane blagdana 50%;
- za rad na uskrš 50%.

U slučaju da je prisutno više uvjeta istovremeno, dodaci iz stavka 1. se kumuliraju, osim ako je državni blagdan, ili neradni dan utvrđen zakonom, nedjelja.

### Članak 8.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla do mjesta stanovanja mjesnim javnim prijevozom, sukladno cijeni mjesečne karte.

Naknada iz st. 1. ovog članka isplaćuje se do 28. (slovima: dvadesetosmog) u mjesecu za sljedeći mjesec.

### IV. Odmori i dopusti

#### Članak 9.

Radnik ima pravo na dnevni i tjedni odmor sukladno zakonu.

Tjedni odmor Radnik će koristiti nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi.

#### Članak 10.

Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 24 (slovima: dvadesetčetiri) radna dana, pri čemu se u dane godišnjeg odmora ne uračunavaju subote i nedjelje te blagdani i neradni dani određeni posebnim zakonom.

#### Članak 11.

Radnik ima pravo na odsutnost s rada tijekom godine uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do 7 (slovima: sedam) radnih dana iz razloga navedenih zakonom.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust pod uvjetima propisanim zakonom.

### V. Otkaz Ugovora i njegove izmjene i dopune

#### Članak 12.

Poslodavac i Radnik mogu redovito i izvanredno otkazati ovaj Ugovor pod uvjetima propisanim zakonom.

U slučaju redovitog otkaza ovog Ugovora o radu, primjenjuju se otkazni rokovi iz Zakona o radu.

### VI. Prijelazne i završne odredbe

#### Članak 13.

Izmjene i dopune ovog Ugovora valjane su isključivo ako su sačinjene u pisanom obliku.

#### Članak 14.

Sve eventualne sporove nastale u vezi primjene ovog Ugovora, ugovorne strane nastojati će riješiti mirnim putem, a u suprotnom ugovaraju nadležnost stvarno nadležnog suda u Rijeci.

#### Članak 15.

Ovaj Ugovor sastavljen je u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (slovima: dva) istovjetna primjerka.

Poslodavac

Direktor  
Iva Ivini

Radnik

Dražen Draženović

m.p.



Ključni uglavak u gore navedenom primjeru ugovora je odredba čl. 5., kojom je određeno kako raspored radnog vremena utvrđuje Poslodavac sukladno Zakonu. To zapravo znači da ugovorom o radu nije određen raspored radnog vremena. U slučaju kada, kao u navedenom primjeru ugovorom o radu, a ni drugim aktom radnog prava (kolektivni ugovor, sporazum između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnik o radu), nije određen raspored radnog vremena radnika, primjenjuje se odredba čl. 66. st. 4. Zakona.

Ovom zakonskom odredbom je određeno kako u slučaju da raspored radnog vremena nije utvrđen propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu, ili ugovorom o radu, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom. Upravo je to način na koji poslodavac može najbolje prilagoditi raspored radnog vremena stvarnim potrebama posla.

### Primjer – Odluka poslodavca o rasporedu radnog vremena

Temeljem čl. 66. st. 1. Zakona o radu, (Nar. nov., br. 93/14; u nastavku teksta: Zakon), trgovačko društvo VEVEVE d.o.o. za trgovinu, Dubrovnik, Starog grada 99e, OIB 65987676579 (u nastavku teksta: Poslodavac), koju zastupa direktor Velimir Veli, dana 23. listopada 2014. donosi sljedeću

## O D L U K U O R A S P O R E D U R A D N O G V R E M E N A

I. Radniku Miri Miranu iz Dubrovnika, Poljička 192b (u nastavku teksta: Radnik) zaposlenom na radnom mjestu prodavača, utvrđuje se raspored radnog vremena u razdoblju od 3. studenog 2014. do 5. prosinca 2014. na sljedeći način:

- od 3. studenog 2014. do 7. studenog 2014. – od ponedjeljka do petka svaki radni dan od 08:00 do 18:00 sati;
- od 10. studenog 2014. do 14. studenog 2014. – od ponedjeljka do petka svaki radni dan od 08:00 sati do 14:00 sati;
- od 17. studenog 2014. do 21. studenog 2014. – od ponedjeljka do petka svaki radni dan od 08:00 do 18:00 sati;
- od 24. studenog 2014. do 28. studenog 2014. – od ponedjeljka do petka svaki radni dan od 08:00 sati do 14:00 sati;
- od 1. prosinca 2014. do 2. prosinca – od ponedjeljka do utorka, svaki radni dan od 08:00 do 15:00 sati;
- od 3. prosinca 2014. do 4. prosinca 2014. – od srijede do četvrtka, svaki radni dan od 08:00 sati do 17:00 sati;
- 5. prosinca – u petak, od 08:00 sati do 16:00 sati.

II. Tijekom radnog vremena Radnik iz točke I. ove Odluke ima sukladno čl. 52. Zakona svaki dan pravo na odmor (stanku) u trajanju od trideset minuta koju će koristiti u vremenu od 11:30 do 12:00 sati i koja se ubraja u radno vrijeme Radnika.

III. Ova Odluka stupa na snagu i primjenjuje se u roku od 3 dana od dana dostave Radniku iz točke I. ove Odluke.

Direktor  
Velimir Veli

\_\_\_\_\_ m.p.

Dostaviti:

- 1) Radnik Miro Miran - osobno preuzeo dana 23. listopada 2014. \_\_\_\_\_ (potpis)
- 2) Financije i računovodstvo.
- 3) Arhiva – ovdje.

## 3. Nejednako raspoređivanje radnog vremena

Sukladno čl. 66. st. 2. Zakona, u slučaju kada je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena. Međutim, ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom, ili nepunom radnom vremenu<sup>4</sup>.

### 3.1. Trajanje nejednakog rasporeda radnog vremena



*ističemo...*

Kod nejednako raspoređenog radnog vremena radnika, radnik u tjednu može raditi najviše do pedeset sati, uključujući prekovremeni rad<sup>5</sup>. Izuzetno, ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do šezdeset sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom<sup>6</sup>.

U slučaju da je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad. Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz navedenih odredbi čl. 66. st. 6. i 7. Zakona, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih četrdeset pet sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca.

Navedeno razdoblje od četiri mjeseca može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci<sup>7</sup>. Treba istaknuti kako se razdoblja godišnjeg odmora i privremene spriječenosti za rad ne uračunavaju se u navedeno razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz čl. 66. st. 8.-10. Zakona<sup>8</sup>.

### 3.2. Promjena nejednakog rasporeda radnog vremena

Sukladno čl. 66. st. 11. Zakona, tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena, raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena. U slučaju da i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena, radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, poslodavac će tom radniku, tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika. Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.

<sup>4</sup> Čl. 66. st. 5. Zakona.

<sup>5</sup> Čl. 62. st. 6. Zakona.

<sup>6</sup> Čl. 66. st. 7. Zakona.

<sup>7</sup> Čl. 66. st. 10. Zakona.

<sup>8</sup> Čl. 66. st. 14. Zakona.



### 3.3. Obavještanje radnika o rasporedu radnog vremena



#### ističemo...

Zakonom je u čl. 66. st. 15. određeno kako poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu, ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijekne potrebe za radom radnika.

Treba spomenuti i odredbu čl. 68. st. 2. Zakona, sukladno kojoj radnik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva, ili više poslodavca, trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života i samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, mogu raditi u nejednakom rasporedu radnog vremena iz čl. 66. Zakona i preraspodjeli radnog vremena iz čl. 67. Zakona, samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

#### Primjer – pisana izjava radnika o dobrovoljnom pristanku na rad u nejednakom rasporedu radnog vremena

Ante Antić  
OIB 88787787877  
Zagrebačka 88c  
Karlovac

CECE d.o.o. za trgovinu  
Uprava društva  
Ulica ruža 8b  
Karlovac

Karlovac, 23. listopada 2014.

#### Predmet: izjava o dobrovoljnom pristanku na rad u nejednakom rasporedu radnog vremena

Poštovani,

Nastavno na činjenicu da radim u nepunom radnom vremenu kod dva poslodavca, ovim putem, sukladno čl. 68. st. 2. Zakona o radu, dajem izjavu da dobrovoljno pristajem na rad u nejednakom rasporedu radnog vremena u razdoblju od 3. studenog 2014. do 5. studenog 2014., sukladno odluci poslodavca od 23. listopada 2014.

S poštovanjem,  
Ante Antić

### 4. Prekršajna odgovornost poslodavca

Nepoštivanje zakonskih odredbi o rasporedu radnog vremena predstavlja najteži prekršaj poslodavca iz čl. 229. Zakona. Novčanom kaznom od 61.000,00 do 100.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba ako u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena utvrdi rad radnika duži od pedeset sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad, ili utvrdi rad radnika duži od šezdeset sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad kada je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, ili u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, odnosno šest mjeseci, ako je to ugovoreno kolektivnim ugovorom,

utvrdi rad radnika duži od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad<sup>9</sup>. Ista novčana kazna predviđena je za prekršaj pravne osobe ako radnika ne obavijesti o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijekne potrebe za radom radnika<sup>10</sup>.

Za iste prekršaje kaznit će se novčanom kaznom od 7.000,00 do 10.000,00 kuna poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe<sup>11</sup>. Sukladno čl. 229. st. 7. Zakona, u slučaju da su navedeni prekršaji počinjeni u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

### 5. Zaključak

Odredba čl. 66. Zakona o radu o rasporedu radnog vremena znatno je izmijenjena u odnosu na istovjetnu odredbu starog Zakona. Iz sadržaja nove zakonske odredbe o rasporedu radnog vremena jasno proizlazi namjera zakonodavca da stvori takav pravni okvir koji će poslodavcima omogućiti veću samostalnost u određivanju rasporeda radnog vremena, ili preciznije, nejednakog rasporeda radnog vremena. Ovakvo zakonsko rješenje rezultat je liberalizacije radnih odnosa u novom Zakonu.

S druge strane, novim zakonskim rješenjima potiče se i kolektivno pregovaranje između poslodavca i radnika, odnosno sklapanje kolektivnih ugovora kojima se na još povoljniji način za poslodavca mogu urediti pitanja koja se odnose na nejednaki raspored radnog vremena. Međutim, za očekivati je da ova mogućnost povoljnijeg uređivanja pitanja radnog vremena u kolektivnom ugovoru neće baš često biti korištena u praksi, jer zapravo sklapanje kolektivnih ugovora implicira i kompromisno rješavanje nekih drugih pitanja. U svakom slučaju, potrebno je još neko vrijeme da primjena nove zakonske odredbe zaživi u praksi i da se do kraja iskoriste zakonske mogućnosti nejednakog rasporeda radnog vremena.

#### Literatura:

- 1) Zakon o radu (Nar. nov., br. 93/14) – [www.propisi.hr](http://www.propisi.hr);
- 2) Zakon o radu (Nar. nov., br. 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13), pročišćeni tekst – [www.propisi.hr](http://www.propisi.hr)

9 Povreda čl. 66. st. 6.-8. Zakona.

10 Povreda čl. 66. st. 15. Zakona.

11 Čl. 229. st. 2. Zakona.