

Nove odredbe Zakona o radu o zaštiti maloljetnika, trudnica, radnom vremenu, dopustima i plaći

Božo Prelević, dipl. iur.

Od 1. siječnja 2023. na snazi su izmjene i dopune Zakona o radu. U prošlom broju RiPup-a objavili smo prvi dio članka koji se odnosi na novine u Zakonu o radu vezane sa sadržajem i uvjetima za sklapanje ugovora o radu općenito, ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i posebnih oblika ugovora o radu za obavljanje pojedinih vrsta poslova. U ovom broju RiPup-a, autor u članku daje prikaz dijela novina u zakonu koje se odnose na zaštitu maloljetnika, radno vrijeme radnika, odmora i dopuste te plaću radnika sa primjerom ugovora o radu na određeno vrijeme.

1. Uvod

Od 1. siječnja 2023. na snazi je najveći dio odredbi Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu¹ (u nastavku teksta: ZID Zakona). Odredbama ZID Zakona predviđena su dva izuzetka ovog pravila. Prvi se odnosi na odredbu čl. 55. ZID Zakona kojom je izmijenjena zakonska odredba o dostavi kolektivnih ugovora nadležnom tijelu, koja stupa na snagu 1. srpnja 2023.

Drugi izuzetak odnosi se na novu Glavu VI.a o radu putem digitalnih radnih platformi kojom se dopunjuju odredbe Zakona o radu² (u nastavku teksta: Zakon) i koje stupaju na snagu 1. siječnja 2024. Najvažnije novine u Zakonu, od kojih smo dio već analizirali u RiPup-u³, između ostalih, odnose se na:

- uvjete za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme;
- uvjete rada radnika koji rade temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme;
- oblik i sadržaj ugovora o radu;
- ugovor o radu za stalne sezonske poslove;
- rad na izdvojenom mjestu rada;
- upućivanje radnika u inozemstvo;
- dodatan rad;

- nove i dopunjene odredbe kojima se povećava razina zaštite djece i maloljetnika u području rada;
- uvjete rada radnika koji rade u nepunom radnom vremenu;
- prava iz radnog odnosa radnika koji ostvaruju roditeljska prava sukladno posebnom propisu;
- rad putem agencija za privremeno zapošljavanje;
- zakonske odredbe o probnom radu i o osposobljavanju radnika;
- zakonske odredbe o radnom vremenu;
- plaćeni i neplaćeni dopust;
- pravo radnika na odsutnost s posla zbog hitnih razloga;
- mogućnost drukčijeg uređenje radnog vremena, noćnog rada i odmora za određene kategorije radnika;
- odredbe o plaći radnika;
- prestanak ugovora o radu;
- dostavu odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa;
- sudsku zaštitu prava iz radnog odnosa i teret dokazivanja u radnim sporovima;
- zaštita dostojanstva radnika;
- obvezu obavješćivanja u pogledu dodatnog rada i strukture zapošljavanja po spolu;
- sindikalno djelovanje;
- dostavu kolektivnih ugovora nadležnom tijelu;
- nove zakonske odredbe o radu putem digitalnih platformi;
- propisivanje prekršaja i sankcija.

1 Nar. nov., br. 151/22 od 22. prosinca 2022.

2 Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22.

3 Stručni članak autora Prelević, Božo, „Novine kod sklapanja ugovora o radu i druge novine u Zakonu o radu“, RiPup 1/2023, str. 176.



Između novina u Zakonu koje analiziramo u ovom stručnom članku, najprije ćemo se upoznati sa novinama koje se odnose na posebnu zaštitu djeteta i maloljetnika

2. Posebna zaštita djeteta i maloljetnika

Odredbe Zakona dopunjene su novim člancima 19.a i 19.b čime su ispunjeni zahtjevi Direktive Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu⁴, kako je posljednji put izmijenjena Direktivom 2014/27/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. veljače 2014. o izmjeni direktiva Vijeća 92/58/EEZ, 92/85/EEZ, 94/33/EZ, 98/24/EZ i Direktive 2004/37/EZ Europskog parlamenta i Vijeća kako bi se uskladile s Uredbom (EZ) br. 1272/2008 o razvrstavanju, označavanju i pakiranju tvari i smjesa⁵ (u nastavku teksta: Direktiva 94/33/EZ). Osim toga izmijenjena je i odredba čl. 21. Zakona o utvrđivanju zdravstvene sposobnosti i zabrani rada maloljetnika na određenim poslovima. Ističemo i izmjenu i dopunu Zakona novom odredbom čl. 68.a Zakona o ograničenju radnog vremena radi posebne zaštite djeteta i maloljetnika o kojoj detaljnije navodimo u dijelu stručnog članka o izmjenama u Zakonu u dijelu o radnom vremenu radnika⁶.

2.1. Posebna zaštita djeteta i maloljetnika

Kako smo naveli, Zakon je dopunjen novom odredbom čl. 19. a Zakona o posebnoj zaštiti djeteta i maloljetnika. Novom zakonskom odredbom određen je pojam djeteta koji se koristi u Zakonu, pod kojim se podrazumijeva osoba koja je mlađa od 15 godina⁷.



ističemo...

S druge strane, pod pojmom „maloljetnik“ se u smislu zakonskih odredbi podrazumijeva osoba koja je navršila 15 godina ili je starija od 15, a mlađa od 18 godina.

Zakonom je zabranjen rad djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje⁸. Sukladno čl. 19.a st. 4. Zakona, navedena zabrana se ne primjenjuje na obavljanje poslova u okviru provedbe učenja temeljenog na radu ni na povremeni rad redovitog učenika prema posebnom propisu, ako takvi poslovi ne ugrožavaju njegovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe ili razvoj.



ističemo...

Dijete i maloljetnik koji pohađaju obvezno osnovno obrazovanje smiju, samo uz prethodno odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi, uz naplatu sudjelovati u aktivnostima snimanja filmova, oglašavanja, pripremanja i izvođenja umjetničkih, scenskih ili sličnih kulturnih djela te sportskih natjecanja, na način i u opsegu koji ne ugrožava njihovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe, školovanje ili razvoj⁹.

Ovo odobrenje tijelo nadležno za poslove socijalne skrbi izdaje temeljem zahtjeva zakonskog zastupnika djeteta i maloljetnika te je dan primjerak dostavlja tijelu nadležnom za poslove inspekcije rada. Ovaj zahtjev zakonski zastupnik djeteta i maloljetnika podnosi u roku

od 15 dana prije početka njegova sudjelovanja u navedenim aktivnostima, a tijelo nadležno za poslove socijalne skrbi o zahtjevu je dužno riješiti u roku od deset dana od dana njegova podnošenja. Treba istaknuti kako ukupno razdoblje trajanja rada i aktivnosti iz navedenih odredbi čl. 19.a st. 4. i 5. Zakona, dnevno i tjedno trajanje aktivnosti te odmori za vrijeme trajanja tih aktivnosti ne smiju ugrožavati zdravlje i sigurnost djeteta i maloljetnika te mogućnosti ispunjavanja obveza vezanih za njihovo školovanje, niti smiju biti nepovoljniji od trajanja i ograničenja propisanih odredbom čl. 68.a Zakona¹⁰.

2.2. Dužnosti poslodavca radi posebne zaštite djeteta i maloljetnika

Sukladno novoj odredbi čl. 19.b st. 1. Zakona, **poslodavac koji zapošljava maloljetnika** ili provodi učenje temeljeno na radu, povremeni rad redovitog učenika prema posebnom propisu, odnosno koji je organizator aktivnosti u kojima sudjeluju djeca i maloljetnici sukladno čl. 19.a Zakona **dužan je pri tome voditi računa o tome da kod osobe koja je u redovitom kontaktu s djetetom i maloljetnikom ne postoji neka od sljedećih zapreka:**

- pravomoćno je osuđena za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, a koja su, prije nego što su počinjena, bila propisana zakonom ili međunarodnim pravom;
- protiv nje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela navedenih u t. 1.

U svrhu ispunjavanja navedenih dužnosti iz odredbe čl. 19.b st. 1. Zakona, poslodavac je ovlašten¹¹:

- uz suglasnost osobe za koju se traži, zatražiti od nadležnog suda dokaz da kandidat za radno mjesto, ili radnik zaposlen kod poslodavca nije pravomoćno osuđen;
- od kandidata za radno mjesto ili od radnika zaposlenog kod poslodavca zatražiti da dostavi dokaz da se protiv njega ne vodi kazneni postupak za kazneno djelo iz navedene odredbe čl. 19.b st. 1. t. 1. Zakona.



ističemo...

Poslodavac koji zapošljava maloljetnika, ili provodi učenje temeljeno na radu, povremeni rad redovitog učenika prema posebnom propisu, odnosno koji je organizator provođenja aktivnosti u kojima sudjeluju djeca i maloljetnici, dužan je onemogućiti osobi za koju ima saznanja da postoji zapreka iz navedene odredbe čl. 19.a st. 1. Zakona kontakt s djetetom ili maloljetnikom.

2.3. Utvrđivanje zdravstvene sposobnosti i zabrana rada maloljetnika na određenim poslovima

Odredbama ZID Zakona izmijenjen je naslov iznad čl. 21. Zakona na opisani način te su izmijenjene odredbe čl. 21. st. 3. i 4. Zakona.

4 SL L 216, 20.8.1994.

5 SL L 65, 5.3.2014.

6 Vidjeti pod 5.7.

7 Čl. 19.a st. 1. Zakona.

8 Čl. 19.a st. 3. Zakona.

9 Čl. 19.a st. 5. Zakona.

10 Čl. 19.a st. 8. Zakona.

11 Čl. 19.b st. 2. Zakona.

**ističemo...**

Sukladno izmijenjenoj odredbi čl. 21. st. 3. Zakona, poslodavac ne smije zaposliti maloljetnika prije prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti.

Navedeno prethodno utvrđivanje zdravstvene sposobnosti za rad maloljetnika, uz prethodnu suglasnost ministra nadležnog za zdravstvo, pravilnikom propisuje ministar nadležan za rad. Donošenje ovog pravilnika predviđeno je u roku od šest mjeseci od dana stupanja ZID Zakona na snagu.

3. Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja

U dijelu Zakona kojim se uređuje zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja izmijenjene su i dopunjene odredbe čl. 32. te čl. 34.-36. Zakona. Ove izmjene posljedica su proširenja kategorije zaštićenih radnika i u odnosu na radnike koji se koriste pravom na očinski dopust, čime se odredbe Zakona usklađuju sa odredbama Direktive (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU¹² (u stavku teksta: Direktiva (EU) 2019/1158).

3.1. Pretpostavka rada u punom radnom vremenu

Izmijenjenom odredbom čl. 32. Zakona određeno je kako u slučaju da je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa, ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta, ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama¹³ **smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.**

3.2. Zabrana otkaza

Izmijenjena je i odredba čl. 34. st. 1. Zakona o zabrani otkaza. Novom zakonskom odredbom određeno je kako za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, **odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.**

3.3. Pravo radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu

Na isti način izmijenjena je i odredba čl. 35. st. 1. Zakona o pravu radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu. Ovom zakonskom odredbom sada je određeno kako radnik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudne radnice, dopust radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama **može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.**

3.4. Pravo povratka na prethodne, ili odgovarajuće poslove

Izmijenjena je odredba čl. 36. st. 1. Zakona o pravu povratka na prethodne, ili odgovarajuće poslove. Osim toga, odredba čl. 36. Zakona dopunjena je novim st. 2., a dosadašnji st. 2. i 3. postaju st. 3. i 4.

Sukladno izmijenjenoj odredbi čl. 36. st. 1. Zakona, nakon isteka roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.

**ističemo...**

Novom odredbom čl. 36. st. 2. Zakona određeno je kako radnik iz navedene odredbe čl. 36. st. 1. Zakona, osim radnika koji koristi očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, o namjeri povratka na rad mora poslodavca obavijestiti najmanje 30 dana prije povratka.

4. Probni rad

Odredbama ZID Zakona u cijelosti je izmijenjena odredba čl. 53. Zakona o ugovaranju i trajanju probnog rada. Osim toga, dopunjena je odredba čl. 54. Zakona o obvezi obrazovanja i osposobljavanja za rad radnika na probnom radu. Na ovaj način izvršeno je usklađivanje navedenih zakonskih odredbi sa odredbama Direktive (EU) 2019/1158.

4.1. Ugovaranje i trajanje probnog rada

Kako smo naveli, odredbama ZID Zakona u cijelosti je izmijenjena odredba čl. 53. Zakona, pri čemu su u novu odredbu unesene značajne novine. Sukladno čl. 53. st. 1. Zakona, prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

¹² SL L 188, 12.7.2019.

¹³ Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama (Nar. nov., br. 152/22 od 23. prosinca 2022.).

**ističemo...**

Novinu predstavlja odredba st. 2. kojom je određeno kako se iznimno probni rad ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima iz čl. 123. st. 1. Zakona, odnosno u slučaju donošenja odluke o otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu.

Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.

**ističemo...**

Iznimno od navedenog, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz čl. 86. Zakona¹⁴.

U navedenom slučaju, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu **tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.**

Sukladno čl. 53. st. 6. Zakona, ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.

**ističemo...**

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

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada¹⁵.

Na otkaz ugovora radi nezadovoljavanja na probnom radu iz navedene odredbe čl. 53. st. 8. Zakona ne primjenjuju se odredbe Zakona o otkazu ugovora o radu, osim odredbi:

- čl. 120. Zakona o obliku, obrazloženju i dostavi otkaza;
- čl. 121. st. 1. Zakona o danu početka tjeka otkaznog roka i;
- čl. 125. Zakona o sudskom raskidu ugovora o radu.

**ističemo...**

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

U slučaju da su radnik i poslodavac tijekom trajanja radnog odnosa sklopili ugovor o radu radi obavljanja drugih poslova, pri čemu je ugovoren probni rad, u slučaju otkaza toga ugovora zbog nezadovoljavanja na probnom radu radnik ostvaruje pravo na otkazni rok sukladno čl. 122. ovoga Zakona te pravo na otpremninu sukladno čl. 126. Zakona.

4.2. Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad radnika na probnom radu

Odredba čl. 54. Zakona dopunjena je novom odredbom st. 4. kojom je određeno kako je poslodavac dužan omogućiti radniku na probnom radu školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje sukladno potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

5. Radno vrijeme radnika

U znatnoj mjeri su izmijenjene i dopunjene odredbe Zakona kojima se uređuje radno vrijeme radnika. Ovim izmjenama izvršeno je usklađivanje odredbi Zakona o radnom vremenu sa odredbama:

- Direktive (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji¹⁶;
- Direktivom (EU) 2019/1158 kojom su uređeni fleksibilni radni uvjeti;
- Direktive 94/33/EZ.

Osim dopune zakonskih odredbi treba istaknuti kako je iz Zakona brisana dosadašnja odredba čl. 61. st. 3. i čl. 62. st. 3. Zakona, kojima je do sada bio uređen dopunski rad radnika, koji je u Zakonu sada nakon izmjena pod nazivom dodatni rad uređen u odredbama čl. 18.a-18.c Zakona.

5.1. Raspored radnog vremena

Zakon je dopunjen novom odredbom čl. 60.a pod naslovom raspored radnog vremena.

**ističemo...**

Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava¹⁷.

Odredbom čl. 60.a st. 3. Zakona određeno je kako raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.

Sukladno čl. 60.a st. 3. Zakona, raspored radnog vremena utvrđuje se propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu, ili ugovorom o radu. Ako je raspored radnog vremena određen u nekom od navedenih autonomnih izvora radnog prava (osim zakona), treba istaknuti kako bilo koja namjera izmjene rasporeda radnog vremena uvjetuje prethodnu izmjenu autonomnog izvora radnog prava. **U slučaju da raspored radnog vremena nije utvrđen na način iz navedene odredbe čl. 60.a st. 3. Zakona, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom¹⁸.**

¹⁶ SL L 186, 11.7.2019.

¹⁷ Čl. 60.a st. 1. Zakona.

¹⁸ Čl. 60.a st. 4. Zakona.

¹⁴ Čl. 53. st. 4. Zakona.

¹⁵ Čl. 53. st. 8. Zakona.

**ističemo...**

Sukladno čl. 60.a st. 5. Zakona, poslodavac mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati navedene podatke iz čl. 60.a st. 1. i 2. Zakona.

Iznimno od navedene odredbe čl. 60.a st. 5. Zakona, kada je u slučaju nastanka prijeko potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

Pri tome se pod prijelomkom potrebe se, u smislu Zakona, podrazumijevaju one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom. Tijekom korištenja prava na odmire i dopuste propisane odredbama Zakona radnik i poslodavac moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijeko potrebi, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti ili kada je kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ugovoreno drukčije.

5.2. Nepuno radno vrijeme

Izmijenjena je odredba čl. 62. st. 2. Zakona o nepunom radnom vremenu. Izmijenjenom zakonskom odredbom sada je predviđeno kako radnik kod više poslodavaca ne može raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju iz čl. 18.a Zakona, odnosno u slučaju dodatnog rada. Kako smo naveli, brisana je odredba čl. 62. st. 3. Zakona, kojima je do sada bio uređen dopunski rad radnika, koji je u Zakonu sada nakon izmjena pod nazivom dodatni rad uređen u odredbama čl. 18.a-18.c Zakona.

5.3. Uvjeti rada radnika koji rade u nepunom radnom vremenu

Odredba čl. 63. Zakona o uvjetima rada radnika koji rade u nepunom radnom vremenu dopunjena je novim st. 5.-8. Sukladno novoj odredbi čl. 63. st. 5. Zakona određeno je kako radnik koji je u radnom odnosu temeljem sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme kod istog poslodavca proveo duže od šest mjeseci, uključujući i razdoblje probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme.

**ističemo...**

Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ovog ugovora o radu na neodređeno vrijeme te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva¹⁹.

Novom zakonskom odredbom čl. 63. st. 7. Zakona je određeno kako u slučaju da radnik poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje 12 mjeseci.

¹⁹ Čl. 63. st. 7. Zakona.

**ističemo...**

Iznimno od navedenih odredbi čl. 63. st. 6. i 7. Zakona, rok za dostavu obrazloženoga pisanog odgovora je 60 dana od dana zaprimanja zahtjeva ako poslodavac zapošljava manje od 20 radnika.

5.4. Prekovremeni rad

Izmijenjena je odredba čl. 65. st. 6. Zakona. Sukladno izmijenjenom čl. 65. st. 6. Zakona, trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile. Odredba čl. 65. Zakona dopunjena je novim st. 7. i 8. Zakona.

**ističemo...**

Sukladno novoj odredbi čl. 65. st. 7. Zakona, matični poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Novom odredbom čl. 65. st. 8. Zakona određeno je kako **poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.**

5.5. Nejednaki raspored radnog vremena

Izmijenjen je naslov iznad čl. 66. Zakona kojim se sada uređuje nejednaki raspored radnog vremena. Sukladno novoj odredbi čl. 66. st. 1. Zakona, u slučaju da je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana ni duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom punom, ili nepunom radnom vremenu.

**ističemo...**

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad²⁰.

Novom odredbom čl. 66. st. 3. Zakona određeno je kako u slučaju da je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do 60 sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.

**ističemo...**

S druge strane, ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednaka rasporeda, bez ograničenja iz navedenih odredbi čl. 66. st. 2. i 3.

²⁰ Čl. 66. st. 2. Zakona.



Zakona, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih 45 sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca²¹.

Sukladno čl. 66. st. 6. Zakona, razdoblje iz navedenih odredbi čl. 66. st. 4. i 5. Zakona može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci. 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.

**ističemo...**

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 radom²².

Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz navedenih odredbi čl. 66. st. 4.-6. Zakona.

5.6. Zaštita određenih kategorija radnika

U cijelosti je izmijenjena odredba čl. 68. Zakona o zaštiti određenih kategorija radnika.

**ističemo...**

Izmijenjenom zakonskom odredbom je predviđeno kako maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata²³.

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

Sukladno čl. 68. st. 3. Zakona, radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb iz čl. 17.c Zakona, a koji je kod poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira na to je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od poslodavca, za određeno vremensko razdoblje, zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena. Treba istaknuti kako je radnik, radi ostvarivanja svojih prava, dužan pisanim putem obavijestiti poslodavca o postojanju okolnosti iz navedene odredbe čl. 68. st. 3. Zakona.

**ističemo...**

Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika iz navedene odredbe čl. 68. st. 3. Zakona te mu u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegova usvajanja s odgovornim početkom primjene²⁴.

Odredbom čl. 68. st. 6. Zakona je predviđeno kako u navedenom slučaju iz čl. 68. st. 5. Zakona, radnik koji je s poslodavcem privremeno ugovorio izmjenu ugovora o radu, ili je dogovorio promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena, može poslodavcu predložiti da i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu, ili prije isteka razdoblja u kojem je promijenjen ili prilagođen raspored radnog vremena, poslove ponovno obavlja u ugovorenom radnom vremenu, ili prema rasporedu koji je utvrdio poslodavac.

**ističemo...**

Poslodavac je, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, dužan pisanim putem odgovoriti radniku na zahtjev radnika iz navedene odredbe čl. 68. st. 6. Zakona u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od zaprimanja zahtjeva.

5.7. Ograničenja radi posebne zaštite djeteta i maloljetnika

Odredbe Zakona o radnom vremenu dopunjene su novom odredbom čl. 68.a o ograničenju radi posebne zaštite djeteta i maloljetnika.

**ističemo...**

U okviru učenja temeljenog na radu u skladu s propisom o strukovnom obrazovanju, dijete s navršениh 14 godina koje više ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje ne smije obavljati poslove duže od osam sati dnevno i 40 sati tjedno, neovisno o tome obavlja li rad kod jednog ili više poslodavaca²⁵.

Sukladno čl. 68.a st. 2. Zakona, u okviru obavljanja povremenog rada redovitog učenika u skladu s propisom o obavljanju djelatnosti u svezi sa zapošljavanjem, dijete s navršениh 14 godina koje više ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje ne smije obavljati poslove duže od sedam sati dnevno i 35 sati tjedno za poslove koji u razdoblju kada nema nastave traju duže od tjedan dana.

21 Čl. 66. st. 5. Zakona.

22 Čl. 66. st. 9. Zakona.

23 Čl. 68. st. 1. Zakona.

24 Čl. 68. st. 5. Zakona.

25 Čl. 68.a st. 1. Zakona.

**ističemo...**

Ograničenje trajanja rada iz navedene odredbe čl. 68.a st. 2. Zakona povećava se na osam sati dnevno i 40 sati tjedno u slučaju rada maloljetnika, neovisno o tome obavlja li rad kod jednog ili više poslodavaca.

Osobe iz navedenih novih odredbi čl. 68.a st. 1. i 2. Zakona imaju pravo na dnevni odmor od najmanje 14 sati neprekidno tijekom vremenskog razdoblja od 24 sata.

Pravo na stanku i tjedni odmor propisano za maloljetnika u čl. 73. i 75. Zakona na odgovarajući se način primjenjuje i na dijete. Zabrana i ograničenja noćnog rada propisana za maloljetnika u odredbama čl. 69. i 70. Zakona na odgovarajući se način primjenjuju i na dijete.

6. Dopusti radnika

Izmijenjene su i dopunjene odredbe čl. 86. i 87. Zakona o plaćenom i neplaćenom dopustu. Osim toga, Zakon je dopunjen i novom odredbom čl. 87.a Zakona o pravu radnika na odustnost s posla.

6.1. Plaćeni dopust

Izmijenjena je odredba čl. 86. Zakona o plaćenom dopustu. U ovoj zakonskoj odredbi izdvajamo novinu koja se odnosi na definiranje što se podrazumijeva pod darivanjem krvi u smislu odredbi Zakona, pri čemu su se uzele u obzir odredbe Zakona o krvi i krvnim pripravcima²⁶. Sukladno čl. 86. st. 1. Zakona, tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe (sklapanje braka, rođenje djeteta, teža bolest ili smrt člana uže obitelji i sl.).

Radnik ima pravo na plaćeni dopust iz navedene odredbe čl. 86. st. 1. Zakona u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje, ako to nije drukčije uređeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

**ističemo...**

Pri tome se članom uže obitelji u smislu Zakona smatraju se supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu²⁷.

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

**ističemo...**

Sukladno čl. 86. st. 5. Zakona, radnik po osnovi svakog darivanja krvi ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan koji koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan, osim ako se s poslodavcem ne dogovori drukčije ili je kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu drukčije uređeno.

Pri tome se pod darivanjem krvi iz navedene odredbe čl. 86. st. 5. Zakona smatra i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno davatelju krvi.

**ističemo...**

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

Pravo iz navedene odredbe čl. 86. st. 5. Zakona radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi. Za stjecanje prava iz radnog odnosa, ili u vezi s radnim odnosom razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu. Treba istaknuti kako je Zakonom određeno da plaćeni dopust iz navedene odredbe čl. 86. st. 1. Zakona radnik koristi u vrijeme, ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.

6.2. Neplaćeni dopust

Izmijenjena je i odredba čl. 87. Zakona o neplaćenom dopustu. Sada je u okviru instituta neplaćenog dopusta, uređeno i dodatno pravo na neplaćeni dopust u svrhu pružanja osobne skrbi, kao posebne vrste neplaćenog dopusta, što predstavlja usklađivanje s Direktivom (EU) 2019/1158. Zakonom je određeno kako poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust²⁸. Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa, ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

**ističemo...**

Novinu predstavlja odredba čl. 87. st. 3. Zakona prema kojoj radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

Pri tome se pod pružanjem osobne skrbi, u smislu zakonskih odredbi smatra skrb koju radnik pruža članu uže obitelji, ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga²⁹. Pod istim kućanstvom, u smislu zakonskih odredbi smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.

Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz navedene odredbe čl. 87. st. 4. Zakona. Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom objavit i obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

26 Nar. nov., br. 79/06 i 124/11.

27 Čl. 86. st. 3. Zakona.

28 Čl. 87. st. 1. Zakona.

29 Čl. 87. st. 4. Zakona.



6.3. Odsutnost s posla

Novinu predstavlja odredba čl. 87.a Zakona o pravu radnika na odsutnost s posla. Ovaj novi institut odsutnosti s posla također je rezultat usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158.



ističemo...

Novom zakonskom odredbom je predviđeno kako radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću, ili nesretnim slučajem, prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa, ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz navedene odredbe čl. 87.a st. 1. Zakona smatra se vremenom provedenim na radu. Duže trajanje odsutnosti iz navedene odredbe čl. 87.a st. 1. Zakona, kao i naknada plaće za to vrijeme mogu se utvrditi kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

7. Plaća radnika

U cijelosti su izmijenjene odredbe čl. 90.-95. Zakona o plaći, a ove odredbe dopunjene su i novim odredbama čl. 90.a i 90. b Zakona.

7.1. Plaća

Odredba čl. 90. Zakona o plaći je u cijelosti izmijenjena. Između ostalog, radi dodatne zaštite radnika koji ostvaruju plaću manju od minimalne plaće propisane posebnim propisom, sada se propisuje dužnost poslodavca da takvom radniku dodatke iz čl. 94. Zakona obračunava na iznos minimalne plaće određen sukladno tom posebnom propisu. Mišljenja smo kako je takva obveza za poslodavca postojala i prije donošenja zakonskih izmjena, ali u svakom slučaju, ova zakonska izmjena, koja je i posljedica dosadašnje prakse tijela inspekcije i sudske prakse, preciznija je određena što je korisnije za obveznike primjene Zakona.

Novinu u zakonskoj odredbi čl. 90. predstavlja i mogućnost da, osim dodatka na plaću, plaća radnika može biti uvećana i za ostale primitke u novcu ili naravi, ovisno o primjenjivom kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu ili drugom aktu poslodavca te ugovoru o radu (npr. uporaba službenog automobila u privatne svrhe).



ističemo...

Plaća, u smislu zakonskih odredbi, je primitak radnika koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu³⁰.

Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću iz navedene odredbe čl. 90. st. 1. Zakona, koju radnik ostvaruje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ili ugovorom o radu.

Sukladno čl. 90. st. 3. Zakona, **plaća radnika iz navedene odredbe čl. 90. st. 1. Zakona može se sastojati od:**

- osnovne odnosno ugovorene plaće;
- dodatka;
- ostalih primitaka.

30 Čl. 90. st. 1. Zakona.



ističemo...

Plaća iz navedene odredbe čl. 90. st. 1. Zakona je plaća u bruto iznosu koji se sastoji od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima³¹.

Ukupan trošak plaće, u smislu zakonskih odredbi, je trošak plaće iz navedene odredbe čl. 90. st. 7. Zakona, uvećan za trošak javnih davanja na plaću sukladno propisima o porezima i doprinosima.

7.1.1. Dodaci na plaću

U smislu zakonskih odredbi, dodaci iz navedene odredbe čl. 90. st. 3. t. 2. Zakona³² su novčani primici radnika koje radnik ostvaruje na temelju posebnog propisa, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu, ili ugovora o radu razmjerno odrađenim radnim satima pod određenim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i sl.) i koje ostvaruje neovisno o efektivnom radu (uvećanje za navršene godine radnoga staža i sl.), odnosno koje u skladu s propisanim, utvrđenim, ili ugovorenim kriterijima i visini ostvaruje ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija i sl.)³³.

Poslodavac je dužan dodatke iz navedene odredbe čl. 90. st. 3. t. 2. Zakona obračunati u iznosu i na način koji je utvrđen posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, pri čemu povećanje plaće iz čl. 94. st. 1. Zakona³⁴ ne smije obračunati na iznos manji od iznosa minimalne plaće u skladu s posebnim propisima (Zakon o minimalnoj plaći i Uredba o visini minimalne plaće).

7.1.2. Ostali primici

U smislu zakonskih odredbi, ostali primici radnika iz navedene odredbe čl. 90. st. 3. t. 3. Zakona³⁵ **su primici radnika koje poslodavac radniku isplaćuje u novcu ili naravi** temeljem kolektivnog ugovora, pravilnika o radu, akta poslodavca, ili ugovora o radu³⁶ (npr. uporaba službenog automobila u privatne svrhe).

7.2. Primici radnika na temelju radnog odnosa

Sukladno novoj odredbi čl. 90.a st. 1. Zakona, **primici koje radnik može ostvariti temeljem radnog odnosa su:**

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



ističemo...

U smislu zakonskih odredbi, primici iz navedene odredbe čl. 90.a st. 1. Zakona ne smatraju se plaćom iz čl. 90. Zakona.

31 Čl. 90. st. 7. Zakona.

32 Vidjeti pod 7.1.

33 Čl. 90. st. 4. Zakona.

34 Vidjeti pod 7.7.

35 Vidjeti pod 7.1.

36 Čl. 90. st. 6. Zakona.

7.3. Način određivanja plaće



ističemo...

Novom odredbom čl. 90.b st. 1. Zakona je određeno kako plaća mora biti ugovorena, utvrđena, ili propisana u bruto iznosu, kako je proizlazilo i iz prijašnjih zakonskih odredbi.

U slučaju da osnove i mjerila za isplatu plaće nisu uređeni kolektivnim ugovorom, poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan ih je utvrditi pravilnikom o radu, a poslodavac koji nije u obvezi donošenja pravilnika o radu, ili pravilnikom o radu osnove i mjerila nije utvrdio, dužan ih je ugovoriti ugovorom o radu sklopljenim s radnikom³⁷. Sukladno čl. 90.b st. 3. Zakona, ako plaća nije određena posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, ili pravilnikom o radu sukladno navedenoj odredbi 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.

Pri tome se pod primjerenom plaćom iz navedene odredbe čl. 90.b st. 3. Zakona podrazumijeva 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, a protivna odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu, ili drugog pravnog akta je ništetna.

7.4. Jednakost plaća žena i muškaraca

Izmijenjen je i čl. 91. Zakona o jednakosti plaća žena i muškaraca. Sukladno čl. 91. st. 1. Zakona, **poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti**. Jednak rad u smislu navedene odredbe čl. 91. st. 1. Zakona obavljaju dvije 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.

Rad jednake vrijednosti u smislu navedene odredbe čl. 91. st. 1. Zakona obavljaju dvije osobe različitog spola ako je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kvalifikaciju stečenu određenom razinom obrazovanja i narav posla određenu prema objektivnim kriterijima kao što su potrebna znanja, vještine, odgovornost i samostalnost te uvjeti u kojima se rad obavlja.



ističemo...

Poštivanje pravila jednakosti rada i rada jednake vrijednosti koji obavljaju dvije osobe različitog spola odnosi se i na primitke koje radnik ostvaruje temeljem radnog odnosa sukladno odredbi čl. 90.a Zakona³⁸.

Odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugoga pravnoga akta utvrđena protivno navedenoj odredbi čl. 91. st. 1. Zakona je ništetna. Poslodavac je dužan, radi ostvarivanja prava na jednakost plaća žena i muškaraca, na zahtjev radnika, radniku

37 Čl. 90.b st. 2. Zakona.

38 Vidjeti pod 8.2.

dostaviti podatke o kriterijima na temelju kojih je radnik koji obavlja poslove iste, ili slične naravi ostvario plaću, ako takav radnik kod njega postoji.

7.5. Isplata plaće, naknade plaće i primitaka iz plaće

Sukladno izmijenjenoj odredbi čl. 92. st. 1. Zakona, plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun.



ističemo...

Iznimno od navedene odredbe čl. 91. st. 1. Zakona, iznos ostalih primitaka i primitaka radnika na temelju radnog odnosa može se isplatiti radniku u gotovu novcu, sukladno propisima o porezima i doprinosima.

Javna davanja iz plaće i na plaću uplaćuju se na propisane uplatne račune na način i u rokovima sukladno propisima o porezima i doprinosima.



ističemo...

Plaća, naknada plaće i ostali primici isplaćuju se u rokovima određenim kolektivnim ugovorom, ili ugovorom o radu, a najkasnije petnaestog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec³⁹.

U slučaju da 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. Zakonom je u čl. 92. st. 7. izričito određeno kako nije dopušten sporazum poslodavca i radnika o odricanju od prava na isplatu plaće.

7.6. Isprave o plaći, naknadi plaće, otpremnini i naknadi za neiskorišteni



ističemo...

Izmijenjenom odredbom čl. 93. st. 1. Zakona je određeno kako je poslodavac dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

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

- obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine, ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju;
- obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine, ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.

39 Čl. 92. st. 4. Zakona.



Sadržaj ovih obračuna ministar propisuje pravilnikom. Pri tome se pod naknadom za neiskorišteni godišnji odmor podrazumijeva se naknada za neiskorišteni godišnji odmor iz čl. 82. Zakona. Poslodavac je dužan u obračunu plaće, ili naknade plaće iz navedene odredbe čl. 93. st. 1. Zakona iskazati i iznos dospjelih i isplaćenih primitaka koje radnik, sukladno čl. 90.a Zakona⁴⁰, ostvaruje temeljem radnog odnosa, pri čemu treba istaknuti kako su navedeni obračuni ovršne isprave.

7.7. Pravo na povećanu plaću



ističemo...

Izmijenjenom odredbom čl. 94. st. 1. Zakona određeno je kako za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom i neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom radnik ima pravo na povećanu plaću, u visini i na način određenima kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, pri čemu povećanje za svaki sat rada nedjeljom ne može biti manje od 50 %.

Otežani uvjeti rada iz navedene odredbe čl. 94. st. 1. Zakona, u smislu zakonskih odredbi, 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 radnika⁴¹. Sukladno čl. 94. st. 3. Zakona, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ili ugovorom o radu utvrđuje se za koje poslove koje radnik obavlja kod poslodavca postoje otežani uvjeti rada za koje radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću.

U slučaju da 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 navedenih odredbi čl. 94. st. 1. i 3. Zakona, a ugovor o radu ne sadrži dovoljno podataka temeljem kojih bi se ono moglo odrediti, radnik će ostvariti pravo na primjereno povećanje plaće. Pri tome se pod primjerenim povećanjem plaće smatra 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.

7.8. Naknada plaće

Izmijenjena je i odredba čl. 95. Zakona o naknadi plaće. Sukladno čl. 95. st. 1. Zakona, za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ili ugovorom o radu radnik ima pravo na naknadu plaće. Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ili ugovorom o radu određuje se razdoblje iz navedene odredbe čl. 95. st. 1. Zakona za koje se naknada isplaćuje na teret poslodavca.



ističemo...

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.

Također i 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 Zakonom, ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ili ugovorom o radu, a ako nije tako određena, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca⁴². Sukladno čl. 95. st. 6. Zakona, u slučaju da radnik u prethodna tri mjeseca nije ostvario plaću, **visina naknade plaće određuje se u odnosu na visinu one plaće koju bi u istom razdoblju ostvario da je radio.**



ističemo...

Iznimno od navedenih odredbi 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 tri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ili ugovorom o radu nije povoljnije određeno.

Sukladno čl. 95. st. 8. Zakona, naknada plaće je, u smislu zakonskih odredbi, naknada plaće u bruto iznosu koja se sastoji od iznosa za isplatu i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima. S druge strane, ukupan trošak naknade plaće je, u smislu zakonskih odredbi, trošak naknade plaće iz navedene odredbe čl. 95. st. 8. Zakona, uvećan za trošak javnih davanja na naknadu plaće sukladno posebnim propisima.

Primjer – ugovor o radu:

ABEBE d.o.o. za trgovinu, Rijeka, Boškovićeve 112, OIB:4343434342, koje zastupa član uprave Ivo Ivić (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

ANA ANIĆ iz Rijeke, Vodička 45d, OIB:56656566552 (u nastavku teksta: Radnica),
dana 30. siječnja 2022. sklapaju sljedeći

UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME

I. Predmet ugovora

Članak 1.

Temeljem ovog Ugovora o radu (u nastavku teksta: Ugovor) Radnica zasniva radni odnos na određeno vrijeme za obavljanje poslova prodavača, u punom radnom vremenu od 40 (slovima: četrdeset) sati tjedno.

Ugovor iz stavka 1. sklapa se na određeno vrijeme do 31. ožujka 2023. radi povećanja obujma posla do kojeg dolazi radi pojačane prodaje uslijed karnevalskih svečanosti.

Radnica otpočinje s radom kod Poslodavca na dan 2. veljače 2023.

Članak 2.

Poslovi iz članka 1. ovog Ugovora za koje je Radnica sklopila ovaj Ugovor posebno obuhvaćaju (*navesti precizan opis poslova*):

40 Vidjeti pod 7.2.

41 Čl. 94. st. 2. Zakona.

42 Čl. 95. st. 5. Zakona.

- _____;
- _____;

Radnica će obavljati i druge poslove sukladno uputi Poslodavca, koji odgovaraju naravi i vrsti poslova za koje je zasnovan radni odnos između Poslodavca i Radnice te njenoj stručnoj spremi.

Članak 3.

Poslove iz članka 2. ovog Ugovora Radnica će obavljati u sjedištu Poslodavca kao glavnom mjestu rada, a sukladno uputi Poslodavca i potrebi posla i na drugim mjestima u mjestu sjedišta Poslodavca koje on odredi.

Radnica obavlja posao za koji je zasnovala radni odnos sredstvima i opremom Poslodavca.

II. Plaća, primici Radnice temeljem radnog odnosa i naknada plaće

Članak 4.

Plaća Radnice se sastoji od:

- osnovne plaće;
- dodataka na plaću;
- ostalih primitaka.

Članak 5.

Za obavljani rad u punom radnom vremenu uz uobičajeni radni učinak, Radnica ima pravo na mjesečnu osnovnu plaću u iznosu od 1.300,00 (slovima: tisućtristo) eura, koja se isplaćuje jedanput mjesečno i to najkasnije do 15. (slovima: petnaestog) u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 6.

Osnovna plaća iz članka 4. ovog Ugovora uvećava se za⁴³:

- prekovremeni rad 50%
- rad nedjeljom 50%;
- dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata 10%;
- rad blagdanom, ili drugim neradnim danom propisanim zakonom 50%;
- za rad u drugoj smjeni u slučaju stalnog smjenskog rada 10%
- za noćni rad ako je takav rad prijeko potreban pod uvjetima određenim zakonom 30%.
- za otežane uvjete rada (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 20%.

Povećanja plaće iz stavka 1. izračunavaju se za sate rada ostvarene u pojedinim uvjetima tako da se svaki dodatak obračunava na ugovorenu odnosno osnovnu plaću, iskazuje u apsolutnom iznosu te se tako utvrđeni dodaci zbrajaju i dodaju na osnovnu plaću iz članka 4. ovog Ugovora.

U slučaju da je blagdan ili drugi dan za koji je zakonom određeno da se ne radi nedjelja, Radnica ostvaruje pravo na povećanje plaće koje je za nju povoljnije.

Članak 7.

Uz pravo na osnovnu plaću iz članka 5. ovog Ugovora, dodatke na plaći iz članka 6. ovog Ugovora, Radnica za vrijeme trajanja radnog odnosa kod Poslodavca ima pravo uporabu službenog automobila u privatne svrhe.

Članak 8.

Radnica ostvaruje pravo na uskrnicu, regres, božićnicu, nagradu za radne rezultate i druge materijalne primitke temeljem radnog odnosa kod Poslodavca, koji nisu dio plaće iz članka 4. ovog Ugovora, sukladno odluci, poslovnoj politici i materijalnim mogućnostima Poslodavca.

Članak 9.

Radnica za razdoblja kada ne radi iz opravdanih razloga utvrđenih Zakonom o radu (u nastavku teksta: Zakon), ostvaruje pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom i drugim propisima.

III. Radno vrijeme

Članak 10.

Puno radno vrijeme iz članka 1. ovog Ugovora raspodijeljeno je na 5 (slovima: pet) radnih dana, a raspored radnog vremena utvrđuje Poslodavac pisanom odlukom sukladno Zakonu.

IV. Odmori i dopusti

Članak 11.

Svakoga radnog dana Radnica ima pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 (slovima: trideset) minuta neprekidno.

Dnevni odmor iz stavka 1. ovog članka Radnica će koristiti između 11:00 sati i 12:30 sati, ovisno o potrebama posla.

Članak 12.

Radnica ima pravo na tjedni odmor koji koristi nedjeljom i drugim danom sukladno odredbama Zakona.

Članak 13.

Radnica ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od 25 (slovima: dvadesetpet) radnih dana.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote i nedjelje te blagdani i neradni dani određeni zakonom.

Članak 14.

Radnica ima pravo na odsutnost s rada tijekom godine uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno 7 (slovima: sedam) radnih dana iz razloga navedenih u Zakonu, sukladno pisanoj odluci Poslodavca.

Radnica ima pravo na neplaćeni dopust pod uvjetima propisanim Zakonom, sukladno odluci Poslodavca.

Radnica ostvaruje pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini, sukladno odredbama Zakona.

V. Otkaz Ugovora

Članak 15.

Poslodavac i Radnica mogu redovito i izvanredno otkazati ovaj Ugovor pod uvjetima i uz otkazne rokove propisane Zakonom.

VI. Prijelazne i završne odredbe

Članak 16.

Prilikom sklapanja ovog Ugovora Radnica je upoznata sa organizacijom rada kod Poslodavca i pravilima zaštite na radu.

Članak 17.

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.

43 Za ovaj primjer korišteni su postoci uvećanja plaće iz Kolektivnog ugovora ugostiteljstva, bez obzira na činjenicu da se u primjeru radi o poslodavcu koji obavlja djelatnost trgovine. Međutim, poslodavci koji nisu obveznici kolektivnog ugovora, osim minimalnog postotka uvećanja plaće za rad nedjeljom koji je sada određen Zakonom, dodatke na plaću (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i sl.) iz čl. 90. st. 3. Zakona (vidjeti pod 8.1.1.) mogu odrediti u drukčijem postotku. Ipak, pri tome, mišljenja smo, ovi postoci dodataka na plaću ne bi smjeli biti previše umanjeni u odnosu na iznos postotaka dodataka na plaću iz kolektivnih ugovora čija je primjena proširena.

