



UDK 347.7

# Raspored radnog vremena prema Zakonu o radu

Božo Prelević, dipl. iur.

Propisi.rh

Sukladno odredbama Zakona o radu poslodavci imaju mogućnost donošenja odluke o rasporedu radnog vremena i o nejednakom rasporedu radnog vremena. Potreba za donošenjem ovakve odluke u praksi se najčešće javlja u situacijama kada poslodavac ima potrebu za radom radnika u duljem radnom vremenu od onoga za koje radnik zaposlen. Autor u članku analizira zakonske odredbe o rasporedu radnog vremena i nejednakom rasporedu radnog vremena sa primjerom odluke o rasporedu radnog vremena.

## 1. Uvod

U praksi se često javlja potreba da radnici na zahtjev poslodavca rade dulje od radnog vremena za koji su sklopili ugovor o radu. Poslodavcima u takvim slučajevima stoji na raspolaganju nekoliko instituta radnog prava: prekovremeni rad, nejednaki raspored radnog vremena i preraspodjela radnog vremena. Koji će od ovih instituta poslodavac primijeniti u praksi ovisi o konkretnom slučaju, ali i o sadržaju ovih instituta uređenih Zakona o radu<sup>1</sup> (u nastavku teksta: Zakon).

## 2. Zakonske odredbe o utvrđivanju rasporeda radnog vremena

**ističemo...**

Sukladno čl. 60.a st. 1. Zakona, raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.

Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima. Raspored radnog vremena utvrđuje se propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu<sup>2</sup>.

Svakako preporučamo da se raspored radnog vremena ne utvrđuje ugovorom o radu, jer je u slučaju potrebe za njegovom izmjenom potrebno mijenjati ugovor o radu uz suglasnost i potpis radnika, što ponekad, ovisno o okolnostima može biti problematično.

<sup>1</sup> Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23-Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske.

<sup>2</sup> Čl. 60.a st. 3. Zakona.

**ističemo...**

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 odlukom.

### Primjer – Odluka o rasporedu radnog vremena

Temeljem čl. 60.a st.4. Zakona o radu, (Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19, 152/22 i 64/23; u nastavku teksta: Zakon), trgovačko društvo BEBEA d.o.o. Zagreb, Ilica 5e, OIB:12444432999, koje zastupa Član uprave Ivo Ivić (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 26. travnja 2025. donosi sljedeću

#### O D L U K U

#### O TRAJANJU I RASPOREDU RADNOG VREMENA

- I) Ovom Odlukom Poslodavac utvrđuje dnevni i tjedni raspored radnog vremena, obzirom da raspored radnog vremena radnika nije određen propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu, odnosno ugovorima o radu.
- II) Tjedno radno vrijeme kod Poslodavca je raspoređeno na:
  - šest dana u tjednu, od ponedjeljka do subote,
  - osim poslova pravnika, koji se obavljaju pet dana u tjednu, od ponedjeljka do petka.
- III) Raspored radnog vremena radnika koji rade šest dana u tjednu utvrđuje se na sljedeći način:

■ ponedjeljak	07:00 – 14:00 sati;
■ utorak	07:00 – 14:00 sati;
■ srijeda	07:00 – 14:00 sati;
■ četvrtak	07:00 – 14:00 sati;

- petak 07:00 – 14:00 sati;
- subota 08:00 – 13:00 sati.

- IV) U radno vrijeme iz točke III. ove Odluke uračunava se i odmor radnika tijekom dana (stanka) u trajanju od trideset minuta, koja svaki radni dan, osim subote, traje od 12:00 do 12:30 sati.
- V) Raspored radnog vremena radnika koji rade pet dana u tjednu utvrđuje se na sljedeći način:
- od ponedjeljka do petka 07:00 – 15:00 sati.
- VI) Prijedlog ove Odluke dostavljen je na očitovanje Radničkom vijeću<sup>3</sup> / sindikatu, dana \_\_\_\_\_.
- Kako se u određenom roku Radničko vijeće / sindikat, nije očitovalo o namjeravanoj odluci smatra se da na Odluku nema primjedbi i novih prijedloga.
- VII) Ova Odluka dostavlja se radnicima najmanje tjedan dana unaprijed.
- VIII) Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja, a primjenjuje se u roku od 8 dana od dana dostave radnicima / objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

Za Poslodavca  
Član uprave  
Ivo Ivić

Odluka je objavljena na oglasnoj ploči dana 26. travnja 2025.  
Odluka je stupila na snagu dana 4. svibnja 2025.



### 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 podatke u skladu sa navedenim odredbama čl. 60.a st. 1. i 2. Zakona.

Iznimno od navedene odredbe čl. 60.a st. 5. Zakona, kada je u slučaju nastanka prijekne 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 prijekom potrebom se, u smislu odredbi Zakona, podrazumijevaju one okolnosti koje poslodavac nije mogao predviđeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom. Tijekom korištenja prava na odmore 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 prijekoju potrebi, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti ili kada je kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ugovoreno drukčije.

### 3. Zakonske odredbe o donošenju odluke o nejednakom rasporedu radnog vremena

Nejednaki raspored radnog vremena propisan je u čl. 66. Zakona.



### ističemo...

Sukladno zakonskim odredbama, u slučaju kada 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<sup>4</sup>.

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

Sukladno čl. 66. st. 3. Zakona, ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do 60 sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad. U slučaju da 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 nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz navedenih odredbi čl. 66. st. 2. i 3. Zakona, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih 45 sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca<sup>5</sup>.

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...

Sukladno čl. 66. st. 9. Zakona, 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.

Pri tome treba voditi računa kako se sukladno zakonskoj odredbi 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<sup>6</sup>.

### 4. Prekršaji

Ističemo kako su za postupanje protivno zakonskim odredbama o rasporedu radnog vremena i nejednakom rasporedu radnog vremena predviđene visoke novčane kazne za prekršaje iz čl. 229. Zakona.

4 Čl. 66. st. 1. Zakona.

5 Čl. 66. st. 5. Zakona.

6 Čl. 66. st. 10. Zakona.

3 U praksi će se izabrati jedna od dvije ponuđene opcije.

**ističemo...**

Novčane kazne za ove najteže prekršaje iz Zakona kreću se u rasponu od 8090,00 do 13.270,00 eura, a u slučaju da su prekršaji počinjeni u odnosu na maloljetnika navedeni iznosi novčanih kazni se udvostručuju.

**5. Zaključak**

Pri utvrđivanju rasporeda radnog vremena poslodavcima na raspolaganju stoje različite mogućnosti. Svakako je preporučljivo izbjegavati utvrđivanje rasporeda radnog vremena u ugovoru o radu, budući je u slučaju potrebe za izmjenom rasporeda radnog vremena potrebno mijenjati ugovor o radu. Kod poslodavaca se u praksi se često javlja potreba za radom duljim od radnog vremena. Mogućnosti poslodavca su u takvim slučajevima prema postojećim zakonskih odredbama ograničene.

S jedne strane primjena prekovremenog rada iz čl. 65. Zakona neće biti moguća ako ne postoje okolnosti iz čl. 65. st. 1. Zakona. Poslodavci imaju mogućnost poslužiti se institutom nejednakog rasporeda radnog vremena, ili preraspodjele radnog vremena iz čl. 67. Zakona. U praksi su poslodavci skloniji primjenjivati u takvim slučajevima institut nejednakog rasporeda radnog vremena budući da kod preraspodjele radnog vremena, ako poslodavac nije stranka kolektivnog ugovora, poslodavac mora napraviti plan preraspodjele radnog vremena i dostaviti ga inspekciji rada, što mnogi poslodavci nisu spremni učiniti. ■

**Literatura:**

- 1) Zakon o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23).

**Ne zaboravite:**

- Odluka poslodavca o rasporedu radnog vremena i o nejednakom rasporedu radnog vremena mora biti u pisanom obliku.
- Poslodavac mora najmanje tjedan dana unaprijed obavijestiti radnika o rasporedu radnog vremena.
- Razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena ne može biti kraće od mjesec dana ni duže od jedne godine.

**RAČUNOVODSTVO**  
i **POREZI** u praksi

racunovodstvo-porezi.hr



RacunovodstvoIPoreziUPraksi

**LinkedIn**

RIPUP CRIF

Poslovna ideja dolazi  
uz prave savjete !