



ULAGANJE U BUDUĆNOST

MINIVODIČ ZA POSLOVNU ZAJEDNICU

Zakon o radu

 MINPO

 BIZimpact



Ovaj projekt
sufinancira
Europski fond za
regionalni razvoj

EUROPSKA UNIJA





Ministarstvo poduzetništva i obrta (MINPO)

Ulica grada Vukovara 78
10000 Zagreb, Hrvatska
Tel: +385 (0)1 610 6111
E-pošta: pitanja@minpo.hr
www.minpo.hr



Hrvatska agencija za malo gospodarstvo, inovacije i investicije (HAMAG-BICRO)

Prilaz Gjure Deželića 7
10000 Zagreb, Hrvatska
Tel: +385 (0)1 488 1000
E-pošta: hamagbicro@hamagbicro.hr
www.hamagbicro.hr



Hrvatska gospodarska komora (HGK)

Rooseveltov trg 2, 10000 Zagreb, Hrvatska
Tel: +385 (0)1 456 1555
E-pošta: hgk@hgk.hr
www.hgk.hr



Hrvatska obrtnička komora (HOK)

Ilica 49/II
10002 Zagreb, Hrvatska
Tel: +385 (0)1 480 6666
E-pošta: hok@hok.hr
www.hok.hr



Hrvatska udruga poslodavaca (HUP)

Radnička cesta 52/1. kat
10000 Zagreb, Hrvatska
Tel: +385 (0)1 489 7555
E-pošta: hup@hup.hr
www.hup.hr



Hrvatski centar za zadržno poduzetništvo

Amruševa 8/1
10000 Zagreb, Hrvatska
Tel: +385 (0)1 487 0053
E-pošta: hsz@hsz.t-com.hr
www.zadruga.hr

MINIVODIČ ZA POSLOVNU ZAJEDNICU

Zakon o radu



Ministarstvo rada
i mirovinskoga
sustava



Republika Hrvatska
Ministarstvo financija



EUROPSKA UNIJA

Ovaj projekt
sufinancira
Europski fond za
regionalni razvoj

 MINPO

 BIZimpact

Sadržaj

| | |
|--------------------------------------|----|
| Predgovor | 5 |
| Uvod | 7 |
| Zasnivanje radnog odnosa | 8 |
| Obvezni sadržaj ugovora o radu | 12 |
| Odmori i dopusti radnika | 15 |
| Zaštita određenih kategorija radnika | 19 |
| Plaće | 20 |
| Ostvarivanje prava iz radnog odnosa | 21 |
| Prestanak ugovora o radu | 22 |

Predgovor

Provedba projekta "Poboljšavanje informiranosti hrvatske poslovne zajednice – BIZImpact II" traje od ožujka 2013. do ožujka 2015. godine. Projekt je dio „Operativnog programa za regionalnu konkurentnost 2007-2013“ koji je financiran sredstvima IPA programa Europske unije i Vlade Republike Hrvatske.

Projekt BIZImpact II u svom radu uključuje brojne institucije koje svojim djelokrugom u potpunosti obuhvaćaju sektor maloga gospodarstva u Republici Hrvatskoj:

- Ministarstvo poduzetništva i obrta (MINPO);
- Hrvatska agencija za malo gospodarstvo i investicije (HAMAG INVEST);
- Hrvatska gospodarska komora (HGK);
- Hrvatska obrtnička komora (HOK);
- Hrvatska udruga poslodavaca (HUP);
- Hrvatski centar za zadružno poduzetništvo (HCZP).

Projekt BIZImpact II obuhvaća četiri komponente:

- Komponenta 1: Procjena ekonomskih učinaka za MSP-e;
- Komponenta 2: Razvoj procesa savjetovanja/javno-privatnih dijaloga s poslovnom zajednicom;
- Komponenta 3: Širenje informacija i podizanje svijesti;
- Komponenta 4: Razvoj kapaciteta za organiziranje informativnih kampanja u organizacijama korisnika projekta.

U sklopu komponente 3 ovoga projekta jedan od prioriteta predstavlja pripremu i izdavanje novih minivodiča koji su izrađeni kako bi pružili kratak pregled određenih dijelova zakonodavstva i regulative s posebnim naglaskom na MSP-e. Ovaj minivodič obuhvaća temu **Zakona o radu**.

Željeli bismo zahvaliti Ministarstvu rada i mirovinskog sustava, Upravi za rad i zaštitu na radu, koje je preuzelo odgovornost izrade minivodiča, osobito gđi. Ireni Cvitanović, višoj savjetnici - specijalistici u Sektoru za rad i socijalno partnerstvo.

Tiskana i elektronička inačica minivodiča bit će podijeljene širom zemlje uz pomoć korisnika projekta te korištenjem njihovih baza podataka i mreža. Također, trenutno radimo na izradi novih minivodiča koji će popuniti praznine u informacijama te obuhvatiti potrebe koje su identificirane na području sektora MSP-a.

Dodatne informacije, kao i ažurirani te novi minivodiči, dostupni su na web stranici projekta: **www.bizimpact.hr**.



Uvod

Radni odnosi su u Republici Hrvatskoj uređeni Zakonom o radu („Narodne novine“ broj 93/14) koji se kao opći propis primjenjuje, ako drugim zakonom nije drukčije uređeno (npr. Zakon o obrtu, u kojem se slučaju Zakon o radu primjenjuje kao poseban propis).

S obzirom na činjenicu široke primjene Zakona o radu, valja naglasiti da je ovaj „mini vodič“ namijenjen tzv. „malim poslodavcima“, koji izrijeком nisu definirani Zakonom, međutim, iz odredaba samoga Zakona proizlazi da se radi o poslodavcu koji zapošljava manje od dvadeset radnika.

U smislu Zakona o radu, radnik je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca, a poslodavac je fizička ili pravna osoba koja zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.

Poslodavac je obvezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan prema uputama koje poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

Poslodavac je dužan radniku osigurati uvjete za rad na siguran način te na način koji ne ugrožava zdravlje radnika.

Prije stupanja radnika na rad, poslodavac je dužan omogućiti mu 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.

<https://osha.europa.eu/fop/croatia/hr/zakoni/drzavni-zakoni/zakoni>

<https://osha.europa.eu/fop/croatia/hr/zakoni/drzavni-zakoni/propisi>

Poslodavac je dužan radnika prijaviti na obvezna osiguranja (obvezno zdravstveno osiguranje i obvezno mirovinsko osiguranje), a tijelu nadležnom za vođenje podataka o osiguranicima prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju (Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje), u elektroničku bazu podataka o osiguranicima, dostaviti podatke o radniku, kao i sve promjene podataka do kojih dođe tijekom trajanja radnog odnosa, na način, u sadržaju i u roku propisanim posebnim propisom o mirovinskom osiguranju.

<http://www.mirovinsko.hr/default.aspx?id=24>

<http://www.hzz.hr/default.aspx?id=10074>

Zasnivanje radnog odnosa

Ugovor o radu

Radni se odnos zasniva ugovorom o radu, koji se sklapa u pisanom obliku. Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan radniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

U slučaju kada poslodavac prije početka rada s radnikom ne sklopi ugovor o radu niti mu izda pisanu potvrdu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme (presumpcija sklopljenog ugovora o radu na neodređeno vrijeme).

Ugovor o radu može se sklopiti na:

- neodređeno vrijeme - to je pravilo i ako u ugovoru o radu nije navedeno na koje se vrijeme sklapa, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.
- određeno vrijeme - sklapa se iznimno na vrijeme koje je određeno rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Prvi ugovor može biti sklopljen na razdoblje duže od tri godine, ali poslodavac nakon njegovog isteka, s istim radnikom ne može sklopiti slijedeći uzastopni ugovor (osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom).

Ako je sklopljen na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac smije s istim radnikom sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme, samo ako za to postoji objektivan razlog koji u ugovoru o radu ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora biti naveden.

Ukupno trajanje svih ugovora, uključujući i prvi ugovor, ne može trajati duže od tri godine. Iznimno može, ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom (npr. sklapanje ugovora o radu na neko mandatno razdoblje, kao što je za ravnatelje ustanova).

Primjer ugovora o radu na neodređeno vrijeme

Na temelju članka 11. Zakona o radu (Narodne novine, broj 93/14) sklapa se

UGOVOR O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME

kojim se zasniva radni odnos između poslodavca _____
(*naziv, vrška, sjedište, OIB*)
i radnika _____
(*ime i prezime, prebivalište, odnosno boravište, OIB*)

Ugovor se sklapa na neodređeno vrijeme:

Radnik će obavljati poslove _____

Radnik će poslove iz članka 2. ovoga ugovora obavljati u mjestu/mjestima _____

Radnik s radom započinje dana _____

Ovaj ugovor se sklapa iz uvjet probnog rada u trajanju od _____ mjeseci.

Radnik će raditi u punom/nepunom radnom vremenu u trajanju od _____ sati _____
(*dnevno, tjedno*)

Raspored radnog vremena utvrđuje se _____

U tijeku rada, radnik će koristiti odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta _____

Tjedni odmor radnik će koristiti nedjeljom ili u dan koji nedjelji prethodi ili iza nje slijedi, a ako ga ne može iskoristiti u navedene dane, ima pravo na korištenje zamjenskog tjednog odmora.

Godišnji odmor radnika određuje se u trajanju od _____

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radniku će biti isplaćena naknada plaće u visini _____

Ako ugovor o radu otkazuje poslodavac, otkazni rok iznosi _____

Ako ugovor o radu otkazuje radnik, otkazni rok iznosi _____

Za obavljene poslove iz članka 2. ovoga ugovora u redovitom radnom vremenu, poslodavac će radniku isplaćivati:

| | |
|--|---|
| 1. osnovnu plaću u iznosu od _____ | |
| 2. dodatke na plaću za: | |
| - otežane uvjete rada s uvećanjem od _____ | % |
| - prekovremeni rad s uvećanjem od _____ | % |
| - rad noću s uvećanjem od _____ | % |
| - rad nedjeljom, blagdanom ili neradnim danom s uvećanjem od _____ | % |
| - _____ | % |

Poslodavac će isplaćivati osnovnu plaću i dodatke na plaću za prethodni mjesec, najkasnije do _____

Ovaj je ugovor sklopljen u _____ istovjetnih primjeraka, od kojih svaka ugovorna strana zadržava po _____ primjerka.

U _____, dana _____

Za poslodavca _____ Radnik _____

MP

Primjer ugovora o radu na određeno vrijeme

Na temelju članka 12. Zakona o radu (Narodne novine, broj 93/14) sklapa se

UGOVOR O RADUNA ODREĐENO VRIJEME

kojim se zasniva radni odnos između poslodavca _____
(*imaziv, rojka, sjedište, OIB*)

i radnika _____
(*ime i prezime, prebivalište, odnosno boravište, OIB*)

Članak 1.
Ugovor se sklapa na određeno vrijeme zbog _____ i traje do _____

Članak 2.
Radnik će obavljati poslove _____

Članak 3.
Radnik će poslove iz članka 2. ovoga ugovora obavljati u mjestu/mjestima _____

Članak 4.
Radnik s radom započinje dana _____

Članak 5.
Ovaj ugovor se sklapa uz uvjet probnog rada u trajanju od _____ mjeseci

Članak 6.
Radnik će raditi u punom/nepunom radnom vremenu u trajanju od _____ sati _____
(*dnevno, tjedno*)

Raspored radnog vremena utvrđuje se _____

Članak 7.
U tijeku rada, radnik će koristiti odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta _____

Članak 8.
Tjedni odmor radnik će koristiti nedjeljom ili u dan koji nedjelji prethodi ili iza nje slijedi, a ako ga ne može iskoristiti u navedene dane, ima pravo na korištenje zamjenskog (tjednog) odmora _____

Članak 9.
Godišnji odmor radnika određuje se u trajanju od _____
Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radniku će biti isplaćena naknada plaće u visini _____

Članak 10.
Ovaj ugovor se može/ne može redovito otkazati:
Ako ugovor o radu otkazuje poslodavac, otkazni rok iznosi _____
Ako ugovor o radu otkazuje radnik, otkazni rok iznosi _____

Članak 11.
Za obavljanje poslova iz članka 2. ovoga ugovora u redovitom radnom vremenu, poslodavac će radniku isplaćivati:
1. osnovnu plaću u iznosu od _____
2. dodatke na plaću za:
- otežane uvjete rada s uvećanjem od _____ %
- prekovremeni rad s uvećanjem od _____ %
- rad noću s uvećanjem od _____ %
- rad nedjeljom, blagdanom ili neradnim danom s uvećanjem od _____ %
- _____ %

Poslodavac će isplaćivati osnovnu plaću i dodatke na plaću za prethodni mjesec, najkasnije do _____

Članak 12.
Ovaj je ugovor sklopljen u _____ istovjetnih primjeraka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po _____ primjerka.

U _____, dana _____

Za poslodavca: _____ Radnik: _____

MP _____

- puno radno vrijeme - radno vrijeme od 40 sati tjedno, s time da nekim posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu, kao puno radno vrijeme može biti određeno i neko kraće radno vrijeme (npr. 36 sati tjedno)
- nepuno radno vrijeme - to je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena. Radnik može raditi kod dva ili više poslodavaca u nepunom radnom vremenu, ali ukupno radno vrijeme kod svih poslodavaca ne smije biti duže od 40 sati tjedno. Radnik koji s poslodavcem sklapa ugovor o radu za nepuno radno vrijeme, dužan je obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.



Obvezni sadržaj ugovora o radu

Svaki ugovor o radu mora sadržavati bitne sastojke, a to su podaci o:

- strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
- nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
- danu početka rada,
- očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
- trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora
- otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
- osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
- trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Probni rad

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad, koji ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Ukoliko radnik nije zadovoljio na probnom radu, to predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu, s otkaznim rokom od najmanje sedam dana.

Radno vrijeme

- raspored radnog vremena - odlučuje poslodavac pisanom odlukom (ako nije određen posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu). Poslodavac mora obavijestiti radnika o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika.
- radno vrijeme može biti jednako i nejednako raspoređeno po danima, tjednima, odnosno mjesecima.

Ako je radno vrijeme nejednako raspoređeno, razdoblje takvog nejednakog rasporeda ne

može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine. U okviru utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda, radnikovo radno vrijeme mora odgovarati njegovom ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu.

Ako je nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi, uključujući prekovremeni rad, najviše do pedeset sati tjedno, te u svakom razdoblju od četiri mjeseca ne smije, uključujući prekovremeni rad, raditi duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno. Ako je radnik kojem je radni odnos prestao istekom 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.

- prekovremeni rad - može se naložiti u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe i tada radnik na zahtjev poslodavca mora raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena. Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno, odnosno duže od sto osamdeset sati godišnje.
- preraspodjela radnog vremena - ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena. Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.
- noćni rad - noćni rad je rad radnika kojeg radnik, neovisno o njegovom trajanju, obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućega dana (u poljoprivredi između dvadeset dva sata uvečer i pet sati ujutro idućega dana). Noćni radnik je radnik koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada ili koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu svoga radnog vremena u vremenu noćnog rada.

Dvije su kategorije noćnih radnika:

„Obični” noćni radnik, kada radi noću, ne smije raditi duže od prosječnih osam sati svakih dvadeset četiri sata u razdoblju od četiri mjeseca.

Noćni radnik koji je u skladu s posebnim propisom izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu ne smije raditi više od osam sati tijekom razdoblja od

dvadeset četiri sata u kojem radi noću.

Zabranjen je noćni rad maloljetnika, a trudna radnica, radnica koja je rodila ili koja doji dijete, nije obvezna raditi tijekom trudnoće i u razdoblju do godine dana djetetova života u skladu s posebnim propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama.

- rad u smjenama - rad u smjenama je organizacija rada kod poslodavca prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena. Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.



Odmori i dopusti radnika

Pravo na stanku

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

Maloljetni radnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno.

Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili više poslodavca, a ukupno radno vrijeme traje najmanje šest sati (odnosno četiri i pol sata dnevno za maloljetnog radnika), kod svakog poslodavca ostvaruje pravo na stanku razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

Pravo na dnevni odmor

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno. Izuzetak su punoljetni radnici koji rade na sezonskim poslovima, a poslove obavljaju „dvokratno“. Ti radnici imaju pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje osam sati neprekidno, uz osiguranje zamjenskog odmora, ako ga je koristio u kraćem trajanju.

Pravo na tjedni odmor

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor.

Maloljetni radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati.

Tjedni odmor radnik koristi nedjeljom, ili u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi. Ako zbog rasporeda rada radnik nije u mogućnosti koristiti tjedni odmor na propisani način, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati korištenje zamjenskog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, a zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Pravo na godišnji odmor

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna. Tjedne godišnjeg odmora je potrebno preračunati u dane (broj se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena, npr. radnik koji radi u petodnevnom radnom tjednu imao bi pravo na dvadeset radnih dana, a onaj koji radi u šestodnevnom radnom tjednu imao bi pravo na dvadeset četiri radna dana).

Trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćeg utvrđenog Zakonom može se utvrditi kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu poslodavca ili ugovorom o radu.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom te razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik (bolovanje), ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor.

Kada se prvi puta zaposli ili između dva radna odnosa ima prekid duži od osam dana, radnik stječe pravo na puni godišnji odmor nakon šest mjeseci rada, pri čemu prekid duži od osam dana nije relevantan za utvrđivanje prava radnika na godišnji odmor za tekuću kalendarsku godinu, već za stjecanje prava radnika na „cijeli“ odnosno razmjerni dio godišnjeg odmora u idućoj kalendarskoj godini.

Prije ispunjavanja toga uvjeta, radnik stječe pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora. U slučaju prestanka ugovora o radu, radnik također ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora (u navedenom slučaju, za tu kalendarsku godinu radnik kod svakog poslodavca ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora).

Razmjerni dio iznosi $1/12$ od ukupnog broja dana koji bi radniku pripadao, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa (npr. radnik koji bi imao pravo na 20 dana godišnjeg odmora, za četiri mjeseca bi ostvario pravo na 7 dana – $20/12 \times 4 = 6.6$).

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

Radnik može godišnji odmor koristiti u dijelovima, ali tijekom kalendarske godine mora iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju (osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore), pod uvjetom da je stekao pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Neiskorišteni godišnji odmor radnik može prenijeti u iduću kalendarsku godinu i iskoristiti ga do 30. 06. Prenošenje godišnjeg odmora je moguće samo iz jedne kalendarske godine u drugu.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije uopće korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljni, roditeljski ili posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine. Iznimno od navedene odredbe, godišnji odmor, odnosno njegov dio koji radnik zbog korištenja prava na roditeljni, roditeljski ili posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, vodeći pri tome računa o potrebama organizacije rada, ali i mogućnostima za odmor raspoložive radnicima. Ukoliko poslodavac radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora na način i pod uvjetima propisanim Zakonom, čini jedan od težih prekršaja sankcioniranih prekršajnim odredbama Zakona o radu.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radnik ima pravo na naknadu plaće, najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca.

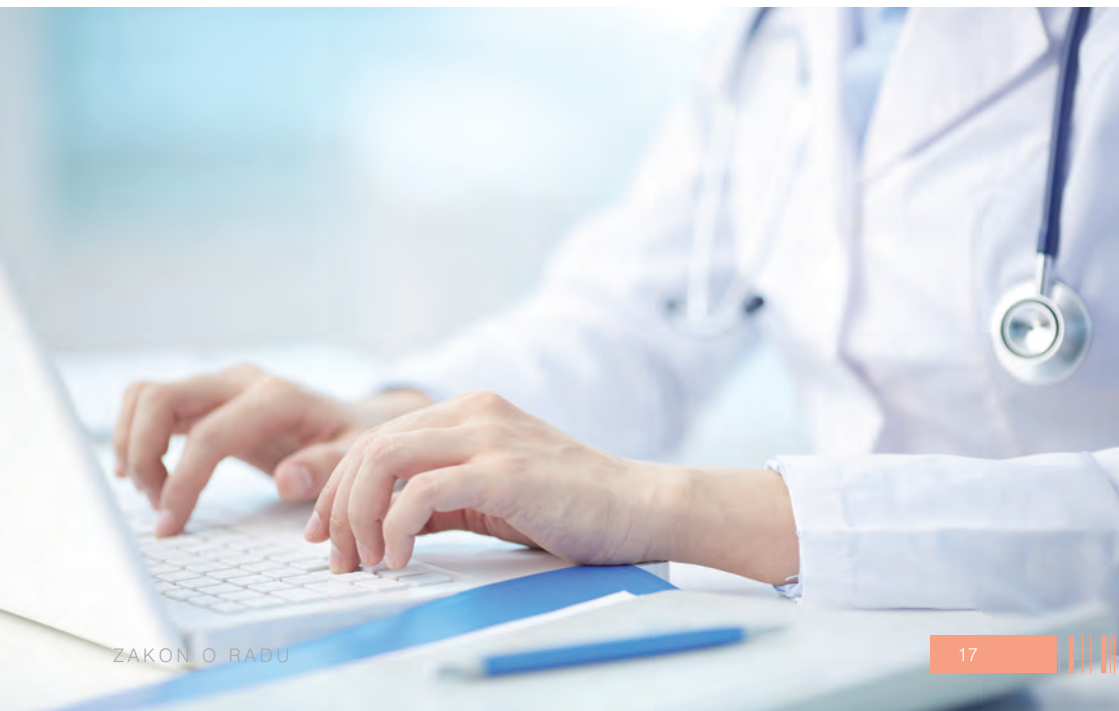
Ako u slučaju prestanka ugovora o radu, radnik nije iskoristio svoj godišnji odmor, poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Pravo na plaćeni i neplaćeni dopust

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust, za važne osobne potrebe, a osobito u svezi sa sklapanjem braka, porodom supruge, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji, u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje.

Članom uže obitelji 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.

Radnik po osnovi darivanja krvi ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan, kojeg koristi na dan darivanja krvi (kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu može biti drukčije uređeno).



Primjer odluke o korištenju godišnjeg odmora

Na temelju članka 85. Zakona o radu (Naredne novine, broj 93/14)
te rasporeda korištenja godišnjeg odmora za _____ godinu, poslodavac

_____ (naziv, tvrtka, sjedište)

donosi

ODLUKU O KORIŠTENJU GODIŠNJEG ODMORA

1. Radnik _____

(ime i prezime, prebivalište, odnosno boravište)

koji obavlja poslove _____

ostvaruje pravo na godišnji odmor za _____ godinu u ukupnom trajanju od _____ dana.

2. Radnik će koristiti godišnji odmor u razdoblju od _____ do _____
ili

Radnik će prvi dio godišnjeg odmora u trajanju od _____ radnih dana koristiti u razdoblju od _____ do _____
a drugi dio godišnjeg odmora u trajanju od _____ do _____
ili

Radnik će prvi dio godišnjeg odmora u trajanju od _____ radnih dana koristiti u razdoblju od _____ do _____
a drugi dio godišnjeg odmora u dogovoru s poslodavcem.

3. Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje _____ prije.

4. Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora iz točke 1. ove Odluke, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu od _____

O b r a z l o ž e n j e

Uputa o zaštiti prava:

Protiv ove odluke radnik ima pravo uložiti prigovor u roku od 15 dana od dana primitka.

Destaviti:

1. _____

MP

Poslodavac

2.

3.

4.

Zaštita određenih kategorija radnika

Trudnice, roditelji i posvojitelji

Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu niti joj otkazati ugovor o radu zbog njezine trudnoće.

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom radnog vremena zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od spomenutih prava.

Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, radni odnos prestaje bez obzira da li se radnik koristi nekim od navedenih prava, budući da se kod tako sklopljenih ugovora o radu ne radi o otkazu, već o isteku ugovora koji je sklopljen na određeno vrijeme.

Radnici koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad

Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka onom radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti te je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka.

Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju. Ako zbog opravdanoga razloga radnik nije mogao poslodavca obavijestiti u roku od tri dana, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Plaće

Plaća se isplaćuje u novcu nakon obavljenog rada, najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu, ako ugovorom o radu nije drukčije određeno.

Plaća i naknada plaće u smislu ovoga Zakona su plaća i naknada plaće u bruto iznosu. Poslodavac je dužan, najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnina, radniku dostaviti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti. Ti su obračuni ovršne isprave.

Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na povećanu plaću. Visina toga povećanja nije propisana Zakonom o radu, već se uređuje kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, odnosno ugovara se ugovorom o radu.

Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, radnik ima pravo na naknadu plaće. Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca (ako drukčije nije uređeno posebnim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu).



Ostvarivanje prava iz radnog odnosa

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može podnijeti poslodavcu prigovor i zatražiti ostvarenje toga prava u roku od petnaest dana od dana saznanja za tu povredu. Ako poslodavac na prigovor odgovori negativno ili uopće ne odgovori, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zatražiti zaštitu pred sudom.

Radnik mora voditi računa o propisanim rokovima jer su oni prekluzivni, što znači da njihovim propuštanjem, on gubi pravo zahtijevati ostvarenje svoga prava pred sudom. Izuzetak su novčana potraživanja, koja radnik može zatražiti bez prethodnog obraćanja poslodavcu, s time da je zastarni rok pet godina od dana dospijanja pojedine novčane tražbine (npr. od dana dospijanja plaće).



Prestanak ugovora o radu

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- sporazumom radnika i poslodavca,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

Otkaz ugovora o radu:

- poslovno uvjetovani otkaz (ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga),
- osobno uvjetovani otkaz (ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti),
- otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika (ako radnik krši obveze iz radnog odnosa),
- otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu (ako radnik nije zadovoljio na probnom radu),
- izvanredni otkaz (ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć).

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini, a prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika dužan je omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje

okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Otkaz mora imati pisani oblik, pisano obrazloženje i mora se dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Prava radnika kod redovitog otkaza ugovora o radu

- otkazni rok – određuje se prema dužini trajanja radnog odnosa kod poslodavca i počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu. Ako se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), utvrđuje se u dužini polovice utvrđenih otkaznih rokova.
- otpremnina – radnik je ostvaruje ako mu poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, a određuje se s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem. Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca. Ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu (osim ako je zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu drukčije određeno).

Primjer poslovno uvjetovanog otkaza

Na temelju članka 115. stavka 1. podstavka 1. Zakona o radu (Narodne novine, broj 93/14)
poslodavac _____

(naziv, terika, sjedište)

dana _____ donosi

ODLUKU O OTKAZU UGOVORA O RADU (poslovno uvjetovani otkaz)

1. Radniku _____

(ime i prezime, prebivalište, odnosno boravište)

koji obavlja poslove _____

otkazuje se ugovor o radu na određeno/ neodređeno vrijeme sklopljen dana _____

stoga što je zbog _____

(gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih)

razloga prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima radnik radi.

2. Radniku prestaje radni odnos istekom otkaznog roka od _____, koji počinje teći od dana dostave ove odluke.

3. Radnik ima/nema pravo na otpremninu u iznosu od _____

O b r a z l o ž e n j e

Uputa o zaštiti prava:

Protiv ove odluke radnik ima pravo uložiti prigovor poslodavcu u roku od 15 dana od dana primitka.

Dostaviti:

1. _____
(radnik)

MP

Poslodavac

2.
3.
4.

Primjer osobno uvjetovanog otkaza

Na temelju članka 115. stavka 1. podstavka 2. Zakona o radu (Narodne novine, broj 93/14)
poslodavac _____

(naziv, tvrtka, sjedište)

dana _____ donosi

ODLUKU O OTKAZU UGOVORA O RADU (osobno uvjetovani otkaz)

1. Radniku _____

(ime i prezime, prebivalište, odnosno boravište)

koji obavlja poslove _____

otkazuje se ugovor o radu na određeno/ neodređeno vrijeme sklopljen dana _____

stoga što zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti, radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa.

2. Radniku prestaje radni odnos istekom otkaznog roka od _____, koji počinje teći od dana dostave ove odluke.

3. Radnik ima/nema pravo na otpremninu u iznosu od _____

O b r a z l o ž e n j e

Uputa o zaštiti prava:

Protiv ove odluke radnik ima pravo uložiti prigovor poslodavcu u roku od 15 dana od dana primitka.

Dostaviti:

1. _____
(radnik)

MP

Poslodavac

2.
3.
4.

Primjer otkaza skrivenim ponašanjem

Na temelju članka 115. stavka 1. podstavka 3. Zakona o radu (Narodne novine, broj 93/14)
poslodavac _____

(naziv, tvrtka, sjedište)

dana _____ donosi

ODLUKU O OTKAZU UGOVORA O RADU (otkaz skrivenim ponašanjem)

1. Radniku _____

(ime i prezime, prebivalište, odnosno boravište)

koji obavlja poslove _____

otkazuje se ugovor o radu na određeno/ned određeno vrijeme sklopljen dana _____
zbog kršenja obveza iz radnog odnosa.

2. Radniku prestaje radni odnos istekom otkaznog roka od _____

Otkazni rok počinje teći od dana dostave ove odluke.

O b r a z l o ž e n j e

Uputa o zaštiti prava:

Protiv ove odluke radnik ima pravo uložiti prigovor poslodavcu u roku od 15 dana od dana primitka.

Dostaviti:

1. _____
(radnik)

MP

Poslodavac

2.

3.

4.

Primjer otkaza ugovora o radu zbog nezadovoljavanja na probnom radu

Na temelju članka 115. stavka 1. podstavka 4. Zakona o radu (Narodne novine, broj 93/14)

poslodavac _____

(naziv, tvrtka, sjedište)

dana _____ donosi

ODLUKU O OTKAZU UGOVORA O RADU (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu)

1. Radniku _____

(ime i prezime, prebivalište, odnosno boravište)

koji obavlja poslove _____

otkazuje se ugovor o radu zbog nezadovoljavanja na probnom radu.

2. Radniku prestaje radni odnos istekom otkaznog roka od _____

(najmanje 7 dana)

Otkazni rok počinje teći od dana dostave ove odluke.

O b r a z l o ž e n j e

Uputa o zaštiti prava:

Protiv ove odluke radnik ima pravo uložiti prigovor poslodavcu u roku od 15 dana od dana primitka.

Dostaviti:

1. _____
(radnik)

MP

Poslodavac

2.
3.
4.

Primjer izvanrednog otkaza ugovora o radu

Na temelju članka 116. Zakona o radu (Narodne novine, broj 93/14)

poslodavac _____
(*ime, prezime, naziv, svrha, sjedište*)

dana _____ donosi

ODLUKU O IZVANREDNOM OTKAZU UGOVORA O RADU

1. Radniku _____
(*ime i prezime, prebivalište, adresu boravišta*)
koji obavlja poslove _____

otkazuje se ugovor o radu na određeno/ neodređeno vrijeme sklopljen dana _____

zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa uslijed koje nastavak radnog odnosa nije moguć.

ili

zbog osobito važne činjenice uslijed koje nastavak radnog odnosa nije moguć.

2. Radniku bez prava na propisani ili ugovoreni otkazni rok, radni odnos prestaje danom dostave ove odluke.

O b r a z l o ž e n j e

Upuća o zaštiti prava:

Protiv ove odluke radnik ima pravo uložiti prigovor poslodavcu u roku od 15 dana od dana primitka.

Dostaviti:

1. _____ MP _____ Poslodavac
(*radnik*)

2.

3.

4.







Ministarstvo poduzetništva i obrta

Ulica grada Vukovara 78

10000 Zagreb

Tel.: 01 610 61 11

Fax.: 01 610 69 21

provedba@minpo.hr

www.minpo.hr



Središnja agencija za financiranje i ugovaranje programa i projekata Europske unije

Ulica grada Vukovara 284 (objekt C)

10000 Zagreb

Tel.: 01 459 12 45

Fax.: 01 459 10 75

info@safu.hr

www.safu.hr



Poboľšavanje informiranosti hrvatske poslovne zajednice

BIZImpact II

Savska cesta 41/M kat

10000 Zagreb

Tel.: 01 798 09 82

Fax.: 01 798 09 82

info@bizimpact.hr

www.bizimpact.hr

Za dodatne informacije o EU fondovima posjetite:

www.strukturnifondovi.hr



Ministarstvo rada
i mirovinskoga
sustava