

OBVEZE POSLODAVCA SUKLADNO ZAKONU O RADU

NARODNE NOVINE br. 93/14

Poslodavac je, u smislu ovog Zakona, fizička ili pravna osoba koja zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove (čl.4., st.2.)

1. Evidencija o radnicima

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni i o njihovom radnom vremenu te ih dostaviti na zahtjev inspektora (čl.5. st. 1., 2., 3.)

Kazna za poslodavca pravnu osobu je od 61.000 do 100.000 kuna. (čl. 229., st.1., točka 1.)

Poslodavac je dužan tijelu nadležnom za vođenje podataka o osiguranicima prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju, u elektroničku bazu podataka 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. (čl.6., st.1. i 2.)

2. Temeljne odredbe iz radnog odnosa

Poslodavac je obavezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću (čl. 7., st. 1.)

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika (čl.7., st.2.)

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za siguran rad (čl. 7., st. 3.)

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima. (čl.7., st.3.)

Propisi o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, kolektivni ugovor i pravilnik o radu moraju se na prikladan način učiniti dostupnima radnicima. (čl.8., st.3.)

3. Dužnost poštivanja propisa u vezi s radnim odnosom

U radnom odnosu poslodavac i radnik dužni su pridržavati se odredbi ovoga i drugih zakona, međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom Republike Hrvatske i objavljeni, a koji su na snazi, drugih propisa, kolektivnih ugovora i pravilnika o radu. (čl.8., st.1.)

Prije stupanja radnika na rad, poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu. (čl.8., st.2.)

Propisi o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, kolektivni ugovor i pravilnik o radu moraju se na prikladan način učiniti dostupnima radnicima. (čl. 8., st.3.)

4. Sloboda ugovaranja

Poslodavac, radnik i radničko vijeće te sindikati i udruge poslodavaca, mogu ugovoriti uvjete rada koji su za radnika povoljniji od uvjeta određenih ovim ili drugim zakonom (čl. 9., st.1.)

Poslodavac, udruge poslodavaca i sindikati mogu kolektivnim ugovorom ugovoriti uvjete rada nepovoljnije od uvjeta određenih ovim Zakonom, samo ako je ovim ili drugim zakonom to izričito propisano. (čl.9., st.2.)

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije određeno. (čl.9., st.3.)

5. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenje određenog posla ili nastupanjem određenog događaja (čl. 12., st. 1.)

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 14. stavka 3. ovoga Zakona mora navesti. (čl. 12., st. 2.)

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom. (čl. 12., st. 3.)

Kazna za poslodavca pravnu osobu je od 31.000 do 60.000 kuna (čl.228., st.1., točka 1.)

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim poslodavcem ili, prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove. (čl. 13., st. 1.)

Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme, te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme (čl. 13., st. 4.)

6. Oblik ugovora o radu i prijava na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu. (čl.14., st. 3.)

Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu. (čl.14. st.5.)

Kazna za poslodavca pravnu osobu je od 61.000 do 100.000 kuna (čl. 229., st.1., točka 3.)

7. Zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad, na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja (čl. 28., st.1.)

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji obavlja (čl.28. st.2.)

Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća (čl. 28., st.3.)

Ako je poslodavac preuzeo obvezu smještaja i prehrane radnika, pri izvršenju te obveze mora voditi računa o zaštiti života, zdravlja i ćudoređa radnika te njegovoj vjeroispovijesti. (čl.28., st.4.)

8. Zaštita privatnosti radnika

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno Zakonom o radu ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom (čl.29., st.1.)

Ako je navedene osobne podatke potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom, poslodavac mora unaprijed pravilnikom o radu odrediti koje će podatke u tu svrhu prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama (čl. 29., st.2.)

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo poslodavac ili osoba koju za to posebno opunomoći poslodavac. (čl. 29., st.3.)

Kazna za poslodavca pravnu osobu je od 31.000 do 60.000 kuna (čl. 228., st. 1., točka 4.)

9. Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje (čl.54., st.1.)

Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad (čl.54., st.3.)

10. Radno vrijeme

Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od 40 sati tjedno (čl.61., st.1.)

Poslodavac je dužan na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme skratiti razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika (čl. 64., st. 1.)

Radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja ne smije na takvim poslovima raditi prekovremeno niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugoga poslodavca (čl. 64., st. 3.)

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno. (čl. 65., st. 3.)

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje. (čl.65., st.4.)

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika (čl. 65., st. 5.)

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te koji radi u punom radnom vremenu i koji je sklopio ugovor s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile. (čl.65., st. 6.)

Poslodavac mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika (čl. 66., st. 15.)

Kazna za poslodavca pravnu osobu je od 61.000 do 100.000 kuna (čl. 229., st. 1, točke 13., 14., 15., 16., 17., 18., 20.).

11. Noćni rad i zabrana noćnog rada

Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućega dana, a u poljoprivredi između dvadeset dva sata uvečer i pet sati ujutro idućega dana, ako za određeni slučaj, ovim ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća nije drukčije određeno. (čl. 69., st. 1.)

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 noćnoga rada. (čl. 69., st. 5.)

Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata. (čl. 69., st. 6.)

Ako je temeljem procjene opasnosti izrađene u skladu s posebnim propisima o zaštiti na radu, noćni radnik na radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, poslodavac je takvom radniku dužan utvrditi raspored radnog vremena tako da ne radi više od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata u kojem radi noću. (čl. 69., st. 7.)

Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, a ne mogu ga obaviti punoljetni radnici, u kojem slučaju maloljetnik ne smije raditi u razdoblju od ponoći do četiri sata ujutro, niti smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata u kojem radi noću. (čl. 70., st. 1.)

U slučaju noćnog rada maloljetnika, poslodavac je dužan osigurati da se isti obavlja pod nadzorom punoljetne osobe (čl. 70., st.2.)

Kazna za poslodavca pravnu osobu je od 61.000 do 100.000 kuna (čl. 229., st. 1., točke 26., 27. i 28.)

12. Obveze prema noćnim i smjenskim radnicima

Poslodavac je pri organizaciji noćnog rada ili rada u smjeni dužan voditi osobitu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima u skladu s naravi posla koji se obavlja noću ili u smjeni (čl. 72., st. 1.)

Poslodavac je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s naravi posla koji se obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koje odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupne su u svako doba (čl. 72., st. 2.)

Noćnom radniku, poslodavac je dužan prije početka toga rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, omogućiti zdravstvene preglede u skladu s posebnim propisom. (čl. 72., st. 3.)

Ako se zdravstvenim pregledom utvrdi da noćni radnik zbog noćnog rada ima zdravstvenih problema, poslodavac mu je dužan rasporedom radnog vremena osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada. (čl. 72., st. 6.)

Ako poslodavac ne može osigurati obavljanje poslova izvan noćnoga rada, dužan mu je ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova izvan noćnoga rada za koje je sposoban, a koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio. (čl. 72., st. 7.)

Kazna za poslodavca pravnu osobu je od 61.000 do 100.000 kuna (čl. 229., st. 1., točke 30., 31. i 32.)

13. Odmori i dopusti

Poslodavac je dužan radniku koji radi najmanje šest sati dnevno omogućiti svakog radnog dana korištenje odmora (stanke) od najmanje trideset minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno; dok je maloljetnom radniku dužan omogućiti svakog radnog dana korištenje odmora (stanke) u trajanju od najmanje trideset minuta neprekidno za rad u trajanju najmanje četiri i pol sata dnevno. (čl. 73., st. 1. i 2.)

Poslodavac je dužan tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata omogućiti radniku dnevni odmor od 12 sati neprekidno. (čl. 74., st. 1.)

Poslodavac je dužan radniku omogućiti tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor (dvanaest sati), dok maloljetnom radniku mora omogućiti tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati. (čl. 75., st. 1. i 2.)

Poslodavac je dužan omogućiti radniku korištenje plaćenog godišnjeg odmora u trajanju od najmanje četiri tjedna, a maloljetnom radniku i radniku koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi zdravlje radnika od štetnih utjecaja, dužan je omogućiti godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana. (čl. 77., st. 1.)

Kazna za poslodavca pravnu osobu je od 31.000 do 60.000 kuna (čl. 228., st. 1., točke 12., 13., 14., 15.)

14. Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora (čl.82., st.1.)

15. Obveze prema trudnicama, roditeljima i posvojiteljima

Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima. (čl.30., st.1.)

Kazna za poslodavca pravnu osobu je od 61.000 do 100.000 kuna (čl. 229., st. 1., točka 8.)

Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o ženinoj trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da traži takve podatke, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica (čl.30., st.2.)

Nakon isteka roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, u roku od mjesec dana od dana kada je poslodavca obavijestio o prestanku korištenja toga prava. (čl. 36., st. 1.)

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava. (čl. 36., st. 2.)

Kazna za poslodavca pravnu osobu je od 31.000 do 60.000 kuna (čl.228., st.1., točke 5.,6.)

16. Zabrana otkaza ugovora o radu

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava. (čl.34., st. 1.)

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti te je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka poslodavac ne može otkazati ugovor o radu u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka. (čl. 38.)

Kazna za poslodavca pravnu osobu je od 61.000 do 100.000 kuna (čl. 229., st. 1., točke 8., 9., i 10.)

17. Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio. (čl.41., st. 1.)

Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove. (čl.41., st. 2.)

Ako je poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovoga članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća. (čl. 41., st. 3.)

U sporu između poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi odgovarajući. (čl. 41., st. 4.)

Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz radniku iz stavka 1. ovoga članka, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka. (čl. 41., st. 5.)

Kazna za poslodavca pravnu osobu je od 31.000 do 60.000 kuna (čl. 228, st. 1., točka 8.)

18. Plaće radnika

Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu utvrđenom propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu. (čl. 90., st. 1.)

Ako osnove i mjerila za isplatu plaće nisu uređeni kolektivnim ugovorom, poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika, dužan ih je utvrditi pravilnikom o radu (čl. 90., st. 2.)

Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću ženi i muškarcu za jednaki rad i rad jednake vrijednosti (čl.91., st.1.)

Plaća i naknada plaće se isplaćuju u novcu (čl. 92., st. 2.)

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 (čl. 93., st. 1.)

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 otpremnine radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti (čl. 93., st. 2.)

Kazna za poslodavca pravnu osobu je od 31.000 do 60.000 kuna (čl. 228., st. 1., točka 34.)

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 (čl. 94.)

Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom isplate plaće ili nekoga njezinog dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće (čl. 96., st.1.)

19. Izumi i tehnička unapređenja radnika

Ako poslodavac prihvati primijeniti tehničko unaprjeđenje koje je predložio radnik, dužan mu je isplatiti nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom. (čl.100., st.1.)

Ako nagrada nije utvrđena na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nagradu. (čl.100., st.3.)

20. Odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu radniku

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava (čl. 111., st. 1.)

21. Redoviti otkaz ugovora o radu

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu (čl. 114.)

Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika (čl.115., st. 2.)

Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika. (čl. 115., st. 5.)

Ako u roku iz stavka 5. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga. (čl. 115., st. 6.)

Kazna za poslodavca pravnu osobu je od 31.000 do 60.000 kuna (čl. 228., st. 1., točka 18.)

22. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć ali samo u roku petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji (čl. 116., st. 1. i 2.)

23. Postupak prije otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem, poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze 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 (čl. 119., st. 1.)

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini (čl. 119., st. 2.)

24. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz te ga dostaviti osobi kojoj se otkazuje (čl. 120., st. 2. i 3.)

Kazna za poslodavca pravnu osobu je od 61.000 do 100.000 kuna (čl. 229., st. 1., točka 35.)

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu. (čl. 121., st. 1.)

25. Kolektivni višak radnika

Poslodavac kod kojeg bi u razdoblju od devedeset dana mogla prestati potreba za radom najmanje dvadeset radnika, od kojih bi poslovno uvjetovanim otkazom prestali ugovori o radu najmanje petorice radnika, dužan je pravodobno i na način propisan ovim Zakonom, savjetovati se s radničkim vijećem radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika. (čl. 127., st. 1.)

Poslodavac je dužan, radi provođenja obveze savjetovanja, radničkom vijeću u pisanom obliku dostaviti odgovarajuće podatke o razlozima zbog kojih bi mogla prestati potreba za radom radnika, broju ukupno zaposlenih radnika, broju, zvanju i poslovima radnika za čijim bi radom mogla prestati potreba, kriterijima izbora takvih radnika, iznosu i načinu obračuna otpremnina i drugih davanja radnicima te mjerama koje je poduzeo radi zbrinjavanja viška radnika. (čl. 127., st. 3.)

O provedenom savjetovanju iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan obavijestiti nadležnu javnu službu zapošljavanja i dostaviti joj podatke iz stavka 3. ovoga članka, podatke o trajanju savjetovanja s radničkim vijećem, rezultatima i zaključcima provedenog savjetovanja, te priložiti pisano očitovanje radničkog vijeća, ako mu je ono dostavljeno. (čl. 127., st. 5.)

26. Posebna prava radnika upućenih na rad u inozemstvo

Poslodavac koji uputi radnika na rad u inozemstvo, u trgovačko društvo ili drugo poduzeće u vlasništvu toga poslodavca, dužan je radniku, ako je ugovor o radu koji je taj radnik sklopio s inozemnim trgovačkim društvom ili poduzećem otkazan iz poslovno ili osobno uvjetovanih razloga, naknaditi troškove preseljenja i osigurati mu odgovarajuće zaposlenje u zemlji. (čl. 129., st. 1.)

27. Vraćanje isprava i izdavanje potvrde o zaposlenju

Poslodavac je dužan u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa (čl. 130., st. 1.)

Poslodavac je dužan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa (čl. 130., st. 2.)

Poslodavac u potvrdi ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu (čl. 130., st. 3.)

28. Pravilnici o radu

Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je donijeti i objaviti pravilnik o radu kojim se uređuju plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod toga poslodavca, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom (čl. 26., st. 1.)

O donošenju pravilnika o radu poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu (čl. 27., st. 1.)

29. Zaštita dostojanstva radnika

Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika (čl. 134., st. 1.)

Poslodavac ili osoba koju je imenovao poslodavac dužna je, u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji (čl. 134., st. 3.)

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni (čl. 134., st. 8.)

Kazna za poslodavca pravnu osobu je od 31.000 do 60.000 kuna (čl. 228., st. 1., točka 19.)

30. Prenošnje ugovora na novog poslodavaca

Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog poslodavca prenese poduzeće, dio poduzeća, gospodarska djelatnost ili dio gospodarske djelatnosti, a koji zadržava svoju gospodarsku cjelovitost, na novog se poslodavca prenose svi ugovori o radu radnika koji rade u poduzeću ili dijelu poduzeća koji je predmet prenošenja, odnosno koji su vezani za obavljanje gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti koja je predmet prenošenja (čl. 137., st. 1.)

Poslodavac na kojeg se prenose ugovori o radu preuzima s danom prenošenja u neizmijenjenom obliku i opsegu sva prava i obveze iz prenesenog ugovora o radu (čl. 137., st. 3.)

Poslodavac koji na novog poslodavca prenosi poduzeće, dio poduzeća, obavljanje

gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti dužan je novog poslodavca potpuno i istinito pisano izvijestiti o pravima radnika čiji se ugovori o radu prenose (čl. 137., st. 4.)

Kazna za poslodavca pravnu osobu je od 61.000 do 100.000 kuna(čl. 229., st.1., točka 37.)

Poslodavac je dužan o prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti na novog poslodavca, pravodobno, prije dana prijenosa pisano obavijestiti radničko vijeće i sve radnike koji su prijenosom obuhvaćeni (čl. 137., st. 6.)

31. Obveze prema radničkom vijeću

Poslodavac je dužan najmanje svaka tri mjeseca obavijestiti radničko vijeće o:

- stanju i rezultatima poslovanja te organizaciji rada,
- očekivanom razvoju poslovnih aktivnosti i njihovom utjecaju na gospodarski i socijalni položaj radnika,
- kretanju i promjenama u plaćama,
- obimu i razlozima uvođenja prekovremenog rada,
- broju i vrsti radnika koji su kod njega zaposleni, strukturi zaposlenosti te razvoju i politici zapošljavanja,
- broju i vrsti radnika koji su kod njega zaposleni, strukturi zaposlenosti (broj radnika zaposlenih na određeno vrijeme, na izdvojenom mjestu rada, putem agencije za privremeno zapošljavanje, koji su privremeno ustupljeni u s njim povezano društvo, odnosno koji su kod njega privremeno ustupljeni iz s njim povezanog društva i slično) te razvoju i politici zapošljavanja
- zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu i mjerama za poboljšanje uvjeta rada,
- rezultatima provedenih inspekcijskih nadzora u području rada i zaštite na radu
- drugim pitanjima osobito važnim za gospodarski i socijalni položaj radnika (čl.149., st.1.)

Prije donošenja odluke važne za položaj radnika, poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem o namjeravanoj odluci te mora radničkom vijeću dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezinog utjecaja na položaj radnika) (čl.150., st.1.)

Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća donijeti odluku o:

- otkazu članu radničkog vijeća,
- otkazu kandidatu za člana radničkog vijeća koji nisu izabrani te članu izbornog odbora za razdoblje od tri mjeseca nakon utvrđenja izbornih rezultata,
- otkazu kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran, u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenih konačnih rezultata izbora
- otkazu radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, otkazu radniku osobi s invaliditetom radniku kod kojega postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od invalidnosti,
- otkazu radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnosti ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno otkazu radniku osobi s invaliditetom

- otkazu radniku starijem od šezdeset godina,
- otkazu predstavniku radnika u organu poslodavca,
- uvrštavanju osoba iz članka 71. stavka 1. Zakona o radu u program zbrinjavanja viška radnika
- prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku,
- imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu s odredbama Zakona o radu (čl.151., st.1.)

Poslodavac mora radničkom vijeću osigurati potreban prostor, osoblje, sredstva i druge uvjete za rad (čl. 156., st.5.)

Poslodavac mora radničkom vijeću omogućiti osposobljavanje za rad u radničkom vijeću (čl.156., st.6.)

Kazna za poslodavca pravnu osobu je od 31.000 do 60.000 kuna (čl. 228., st. 1., točka 24. i 25.)

32. Predstavnik radnika u organu poslodavca

U trgovačkom društvu ili zadruzi, u kojima se sukladno posebnom propisu utemeljuje organ koji nadzire vođenje poslova (nadzorni odbor, upravni odbor, odnosno drugo odgovarajuće tijelo) te u javnoj ustanovi, jedan član organa društva ili zadruge koji nadzire vođenje poslova, odnosno jedan član organa javne ustanove (upravno vijeće, odnosno drugo odgovarajuće tijelo) mora biti predstavnik radnika. (čl. 164., st. 1.)

Kazna za poslodavca pravnu osobu je od 31.000 do 60.000 kuna (čl. 228., st. 1., točka 26.)