

## **PRAVA I OBVEZE RADNIKA SUKLADNO ZAKONU O RADU**

### **NARODNE NOVINE br. 93/14**

Radnik (zaposlenik, uposlenik, djelatnik, namještenik, službenik i slično – u daljnjem tekstu: radnik) je, u smislu ovoga Zakona, fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca. (čl.4., st. 1.)

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

#### **1. Temeljne odredbe iz radnog odnosa**

Radnik je obavezan prema uputama poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao. (čl. 7., st. 1.)

#### **2. Dužnost poštivanja propisa u vezi s radnim odnosom**

U radnom odnosu poslodavac i radnik dužni su pridržavati se odredbi Zakona o radu i drugih zakona, međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom 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 svezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu. (čl. 8., st. 2.)

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

#### **3. Sloboda ugovaranja**

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.)

#### **4. Obveza obavještanja poslodavca o bolesti i podaci koji se ne smiju tražiti**

Radnik je prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir. (čl. 24., st. 1.)

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i sklapanja ugovora o radu, i tijekom trajanja radnog odnosa poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom; a na nedopuštena pitanja ne mora se odgovoriti. (čl. 25., st. 1. i 2.)

#### **5. Obrazovanje i osposobljavanje za rad**

Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad. (čl. 54., st. 2.)

## 6. Radno vrijeme (pojam radnog vremena, prekovremeni rad, noćni rad)

Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac. (čl. 60., st. 1.)

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik. (čl. 60., st. 4.)

Puno radno vrijeme ne smije biti duže od četrdeset sati tjedno. (čl. 61., st. 1.)

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je poslodavac, odnosno ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost. (čl. 61., st. 3.)

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima (čl. 62., st. 4.)

Radniku koji radi na poslovima na kojima se uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja, radno se vrijeme skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost, te na takvim poslovima radnik ne smije raditi prekovremeno ili se zaposliti kod drugog poslodavca. (čl. 64., st. 1. i 3.)

### Prekovremeni rad

U slučaju više sile, izvanrednoga povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik na zahtjev poslodavca mora raditi duže od punoga, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad), ali ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno. (čl. 65., st. 1. i 3.)

Maloljetnim radnicima zabranjen je prekovremeni rad. (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 radnik iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. ovoga Zakona, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile. (čl. 65., st. 6.)

### Noćni rad

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.)

Za maloljetnike zaposlene u industriji, rad u vremenu između devetnaest sati uvečer i sedam sati ujutro idućega dana, smatra se noćnim radom. (čl. 69., st. 2.)

Za maloljetnike zaposlene izvan industrije, rad u vremenu između dvadeset sati uvečer i šest sati ujutro idućega dana, smatra se noćnim radom. (čl. 69., st. 3.)

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.)

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 takav rad obavlja pod nadzorom punoljetne osobe. (čl. 70., st.2.)

## **7. Odmori i dopusti**

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno. (čl. 73., st. 1.)

Maloljetni radnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno. (čl. 73., st. 2.)

Radnik, odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest, odnosno četiri i pol sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu. (čl. 73., st. 3.)

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno. (čl. 74., st. 1.)

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekinutom trajanju od najmanje 24 sata kojem se pribrojava dnevni odmor. Taj dnevni odmor radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi. (čl. 75., st. 1. i 3.)

Ako radnik ne može koristiti odmor u prethodno navedenom trajanju, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju. (čl. 75., st. 4.)

Maloljetni radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 48 sati. (čl. 75., st. 2.)

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna. (čl. 77., st. 1.)

Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora. (čl. 79., st. 2.)

Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana (čl. 77., st. 1.)

Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora. (čl. 80.)

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga poslodavca. (čl. 77., st. 3.)

## **8. Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora**

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 77. stavkom 3. ovoga Zakona, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora ovoga Zakona, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa. (čl. 78., st. 1.)

## **9. Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora**

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad). (čl. 81.)

## **10. Naknada za neiskorišteni godišnji odmor**

U slučaju prestanka ugovora o radu, radnik koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, ima pravo od poslodavca primiti isplatu naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora. (čl. 82., st. 1.)

## **11. Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima te prenošenje u sljedeću kalendarsku godinu**

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna. (čl. 83.)

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dva tjedna, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine. (čl. 84, st. 1.)

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio neiskorištenog godišnjeg, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora. (čl. 84, st. 3.)

Član posade broda, radnik na radu u inozemstvu ili radnik koji je koji je vršio dužnost i prava državljana u obrani može godišnji odmor u cijelosti koristiti u sljedećoj kalendarskoj godini. (čl.84., st. 6.)

## **12. Raspored korištenja godišnjeg odmora**

Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili kod više poslodavaca, a poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, dužni su mu omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovu zahtjevu. (čl. 85., st. 2.)

Radnika se mora najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja. (čl. 85., st. 4.)

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju. (čl. 85., st. 5.)

## **13. Plaćeni i neplaćeni dopust**

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje za važne osobne potrebe, a osobito u svezi sa sklapanjem braka, porodom supruge, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji. (čl. 86., st. 1. i 2.)

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja ili stručnog 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. (čl. 86, st. 4.)

Radnik po osnovi darivanja krvi, ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan,

koji koristi na dan darivanja krvi, osim ako kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno. (čl. 86., st. 6.)

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust. (čl. 87., st. 1.)

### **15. Zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama i zaštita trudnica, odnosno žena koje doje djecu**

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.)

Trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, poslodavac je dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova (čl. 31., st. 1.)

### **16. Korištenje roditeljskih i roditeljskih prava**

Rodiljna i roditeljska prava radnik tijekom radnog odnosa ostvaruje u skladu s posebnim propisom. (čl. 33.)

### **17. Zabrana otkaza**

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.)

### **18. Pravo radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu**

Radnik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta sukladno posebnom propisu, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom najkasnije petnaest dana prije onog dana kojeg se radnik dužan vratiti na rad. (čl. 35, st. 1. i 2.)

Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom. (čl. 35., st. 3.)

### **19. Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove**

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, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, 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. 1. i 2.)

## **20. Zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad**

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 njezinu očekivanom trajanju. (čl. 37., st. 1.)

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu. (čl. 38.)

Ozljeda na radu, odnosno profesionalna bolest ne smije štetno utjecati na napredovanje radnika i ostvarenje drugih prava i pogodnosti iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom. (čl. 39.)

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu specijalist medicinu rada, odnosno ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanje tih poslova, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio. (čl. 40., st. 1. i 2.)

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenoga liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao; Radnik koji je neopravdano odbio zaposlenje na ponuđenim mu poslovima, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu. (čl.42., st. 1. i 2.)

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira poslodavac . (čl. 43.)

## **21. Plaća i naknada plaće**

Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti. (čl. 91., st. 1.)

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada u novcu. (čl. 92., st. 1. i 2.)

Ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuju se najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu. (čl. 92., st. 3.)

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.)

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. (čl. 95., st. 3.)

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. (čl. 95., st. 4.)

## **22. Izumi i tehnička unapređenja radnika**

Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u vezi s radom . (čl. 98., st. 1.)

Podatke o izumu radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti

trećoj osobi bez odobrenja poslodavca. (čl. 98., st. 2.)

Izum ostvaren na radu ili u svezi s radom pripada poslodavcu, a radnik ima pravo na nadoknadu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom. (čl. 98., st. 3.)

O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom, radnik je dužan obavijestiti poslodavca, ako je izum u svezi s djelatnošću poslodavca, te mu pisano ponuditi ustupanje prava u svezi s tim izumom. (čl. 99., st. 1.)

Poslodavac je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi radnika. (čl. 99., st. 2.)

### **23. Zabrana natjecanja radnika s poslodavcem**

Radnik ne smije bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac. (čl. 101., st. 1.)

Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa poslodavac znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima. (čl. 101., st. 4.)

Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s poslodavcem te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s poslodavcem (ugovorna zabrana natjecanja). (čl. 102., st. 1. i 2.)

Ako Zakonom o radu za određeni slučaj nije drukčije određeno, ugovorna zabrana natjecanja obvezuje radnika samo ako je ugovorom poslodavac preuzeo obvezu da će radniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovice prosječne plaće, isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu. (čl. 103., st. 1.)

Poslodavac može odustati od ugovorne zabrane natjecanja pod uvjetom da o tome pisano obavijesti radnika. (čl. 105., st. 1.)

### **24. Naknada štete**

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi. (čl. 107., st. 1.)

Radnik koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi. (čl. 109.)

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

### **25. Prestanak ugovora o radu**

Ugovor o radu prestaje:

- 1) smrću radnika
- 2) smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima
- 3) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- 4) kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
- 5) sporazumom radnika i poslodavca
- 6) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
- 7) otkazom

8) odlukom nadležnog suda. (čl., 112.)  
Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku. (čl., 113.)  
Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu. (čl. 114.)

## **26. Sudska zaštita prava iz radnog odnosa**

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijedeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava. (čl. 133., st. 1.)

Ako poslodavac u roku petnaest dana od dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom. (čl. 133., st.2.)

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev za ostvarenje tog prava, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa. (čl. 133., st. 3.)

## **27. Zaštita dostojanstva radnika**

Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu. (čl. 134., st. 1.)

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada. (čl. 134., st. 5.)

Za vrijeme prekida rada iz stavaka 4. i 5. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio. (čl. 134., st. 6.)

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

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa. (čl. 134., st. 9.)

## **28. Prenošnje ugovora na novog poslodavca**

Radnik čiji je ugovor o radu prenesen statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog poslodavca zadržava sva prava iz radnog odnosa koja je stekao do dana prenošenja ugovora o radu. (čl. 137., st. 2.)

## **29. Radničko vijeće**

Radnici zaposleni kod poslodavca, koji zapošljava najmanje 20 radnika, osim radnika zaposlenih u tijelima državne uprave, imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o zaštiti na radu. (čl. 140.)

Radnici imaju pravo izabrati na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, izabrati jednog ili više svojih predstavnika (u daljnjem tekstu: radničko vijeće) koji će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa. (čl. 141., st. 1.)

Postupak utemeljenja radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje dvadeset posto radnika zaposlenih kod određenog poslodavca. (čl. 141., st. 2.)

Pravo birati i biti birani imaju svi radnici zaposleni kod određenoga poslodavca, osim članova



upravnih i nadzornih organa poslodavca i članovi njihovih obitelji. (čl. 145., st. 1. i 2.)

### **30. Sindikati**

Radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog članstva u sindikatu, a osobito nije dopušteno:

- ugovor o radu s određenim radnikom sklopiti pod uvjetom da on ne stupi u sindikat, odnosno pod uvjetom da istupi iz sindikata,
- raskinuti ugovor o radu ili na drugi način staviti radnika u nepovoljniji položaj od ostalih radnika, zbog njegova članstva u sindikatu ili sudjelovanja u sindikalnim djelatnostima izvan radnoga vremena, a uz suglasnost poslodavca i za vrijeme radnoga vremena. (čl. 186., st. 1.)

Članstvo u sindikatu i sudjelovanje u djelatnostima sindikata ne smije biti okolnost na kojoj poslodavac temelji odluku o sklapanju ugovora o radu, promjeni poslova koje radnik obavlja, odnosno mjesta rada, stručnom obrazovanju, napredovanju, plaćanju, socijalnim davanjima i prestanku ugovora o radu. (čl. 186., st. 2.)

Sindikalom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata nije moguće:

- otkazati ugovore o radu,
- na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike. (čl. 188., st. 1.)

### **31. Organiziranje ili sudjelovanje u štrajku**

Organiziranje ili sudjelovanje u štrajku, organiziranom u skladu s odredbama zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata, ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa. (čl. 215., st. 1.)

Radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku, organiziranom u skladu s odredbama zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata. (čl. 215., st. 2.)

Radniku se može ugovor o radu otkazati samo ako je organizirao ili sudjelovao u štrajku koji nije organiziran u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilima sindikata ili ako za vrijeme štrajka počini neku drugu tešku povredu obveza iz radnog odnosa. (čl. 215., st. 3.)

Radnik ne smije ni na koji način biti prisiljen sudjelovati u štrajku. (čl. 215., st. 4.)

### **32. Inspeksijski nadzor nad primjenom propisa na radu**

Radnik, radničko vijeće, sindikat te poslodavac mogu zahtijevati od inspektora rada provođenje inspeksijskoga nadzora. (čl. 223., st. 3.)

### **33. Vršenje dužnosti i prava državljana u obrani i radni odnos**

Za vrijeme obavljanja dužnosti i prava državljana u obrani u skladu s posebnim propisom, radniku prava i obveze iz radnog odnosa miruju. (čl. 224., st. 1.)

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, zaposleni pričuvnici za vrijeme odsutnosti s rada zbog vojne obveze ili služenja u ugovornoj pričuvni ostvaruju prava iz radnog odnosa kao da rade. (čl. 224., st. 2.)

Troškove naknade plaće i drugih materijalnih prava pričuvnika iz stavka 2. ovoga članka, poslodavcu na pisani zahtjev nadoknađuje ministarstvo nadležno za poslove obrane. (čl. 224., st. 3.)

Radnik koji nakon završetka vojne obveze, odnosno služenja u ugovornoj pričuvni želi nastaviti raditi kod istoga poslodavca, dužan je, čim sazna dan kada će mu prestati vojna obveza, odnosno služenje u ugovornoj pričuvni, a najkasnije u roku od trideset dana od dana prestanka

vojne obveze, odnosno služenja u ugovornoj pričuvi, o svojoj namjeri obavijestiti poslodavca. (čl. 224., st. 3.)

Obavljanje dužnosti i prava državljana u obrani nije dopušteni razlog za otkaz ugovora o radu i u to vrijeme poslodavac ne može radniku redovito otkazati ugovor o radu, a ako poslodavac otkáže ugovor o radu protivno odredbama ovoga članka, radnik ima sva prava koja su ovim Zakonom predviđena za slučaj nedopuštenoga otkaza. (čl. 224., st. 8.)