

HRVATSKI SABOR

2343

Na temelju članka 89. Ustava Republike Hrvatske, donosim

ODLUKU

O PROGLAŠENJU ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU

Proglašavam Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu, koji je Hrvatski sabor donio na sjednici 16. prosinca 2022.

Klasa: 011-02/22-02/175

Urbroj: 71-10-01/1-22-2

Zagreb, 20. prosinca 2022.

Predsjednik
Republike Hrvatske
Zoran Milanović, v. r.

ZAKON

O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU

Članak 1.

U Zakonu o radu (»Narodne novine«, br. 93/14., 127/17. i 98/19.) članak 2. mijenja se i glasi:

»(1) Ovim Zakonom u hrvatsko zakonodavstvo preuzimaju se sljedeći akti Europske unije:

- Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10. 7. 1999.)
 - Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu (SL L 216, 20. 8. 1994.), kako je posljednji put izmijenjena Direktivom 2014/27/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. veljače 2014. o izmjeni direktiva Vijeća 92/58/EEZ, 92/85/EEZ, 94/33/EZ, 98/24/EZ i Direktive 2004/37/EZ Europskog parlamenta i Vijeća kako bi se uskladile s Uredbom (EZ) br. 1272/2008 o razvrstavanju, označavanju i pakiranju tvari i smjesa (SL L 65, 5. 3. 2014.)
 - Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (SL L 327, 5. 12. 2008.)
 - Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL L 14, 20. 1. 1998.)
 - Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18. 11. 2003.)
 - Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) (SL L 204, 26. 7. 2006.)
 - Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (SL L 225, 12. 8. 1998.)
 - Direktiva Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona (SL L 82, 22. 3. 2001.)
 - Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici (SL L 80, 23. 3. 2002.)
 - Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL L 303, 2. 12. 2000.)
 - Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL L 348, 28. 11. 1992.)
 - Direktiva Vijeća 91/383/EEZ od 25. lipnja 1991. o dopunama mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu radnika u radnom odnosu na određeno vrijeme ili privremenom radnom odnosu (SL L 206, 29. 7. 1991.)
 - Direktiva (EU) 2015/1794 Europskog parlamenta i Vijeća od 6. listopada 2015. o izmjeni direktiva 2008/94/EZ, 2009/38/EZ i 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća te direktiva Vijeća 98/59/EZ i 2001/23/EZ u pogledu pomoraca (Tekst značajan za EGP) (SL L 263, 8. 10. 2015.)
 - Direktiva (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L 186, 11. 7. 2019.)
 - Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL L 188, 12. 7. 2019.).
- (2) Tijelo državne uprave nadležno za rad Europskoj komisiji podnosi jedinstvena izvješća o provedbi Direktive 94/33/EZ, Direktive 2008/104/EZ, Direktive 2003/88/EZ, Direktive 2006/54/EZ, Direktive 2000/78/EZ, Direktive 91/383/EEZ, Direktive 92/85/EEZ, Direktive (EU) 2019/1158 i Direktive (EU) 2019/1152 u sadržaju i rokovima propisanim tim direktivama.«.

Članak 2.

Članak 12. mijenja se i glasi:

»(1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

(2) Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

(3) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

(4) S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

(5) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

(6) Pod pojmom povezanih poslodavaca iz stavka 5. ovoga članka smatraju se poslodavci koji su povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, poslodavac pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa te fizička osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa.

(7) Iznimno od stavaka 2. i 4. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

(8) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

(9) Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. i 4. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

(10) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

(11) Na ugovore koje poslodavac s radnikom sklapa na određeno vrijeme za sezonske poslove koji, u skladu s člankom 16. stavkom 2. ovoga Zakona, mogu trajati ukupno najduže devet mjeseci ne primjenjuju se odredbe iz stavaka 2., 4. i 9. ovoga članka.«.

Članak 3.

U članku 13. iza stavka 4. dodaju se stavci 5., 6., 7. i 8. koji glase:

»(5) Radnik koji najmanje šest mjeseci radi kod istog poslodavca i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

(6) Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 5. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

(7) Ako radnik poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje šest mjeseci.

(8) Iznimno od stavaka 6. i 7. ovoga članka, rok za dostavu obrazloženog pisanog odgovora je 60 dana od dana zaprimanja zahtjeva ako poslodavac zapošljava manje od 20 radnika.«.

Članak 4.

U članku 14. stavak 5. mijenja se i glasi:

»(5) Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te 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.«.

Iza stavka 5. dodaje se novi stavak 6. koji glasi:

»(6) Ako poslodavac sudjeluje u plaćanju dobrovoljnog mirovinskog osiguranja radnika, dužan je u roku od mjesec dana od početka rada, odnosno od ugovaranja plaćanja radnika pisano obavijestiti o nazivu tijela kojem se obavljaju uplate.«.

Dosadašnji stavci 6. i 7. postaju stavci 7. i 8.

Članak 5.

Članak 15. mijenja se i glasi:

»(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati podatke o:

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora

7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova

8. brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljene rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo

9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima

10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme

11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. ovoga Zakona, ako ono postoji

12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

(2) Iznimno od stavka 1. točke 2. ovoga članka, poslodavac i radnik mogu ugovoriti pravo radnika da slobodno odredi svoje mjesto rada.

(3) Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.«.

Članak 6.

Naslov iznad članka 16. mijenja se i glasi: »*Ugovor o radu za stalne sezonske poslove*«.

Članak 16. mijenja se i glasi:

»(1) Poslodavac može, za posao koji se pretežno obavlja sezonski, s radnikom sklopiti ugovor o radu za stalne sezonske poslove.

(2) Pod poslom koji se obavlja sezonski, u smislu ovoga Zakona, smatra se posao čiji se opseg i intenzitet privremeno povećavaju u skladu s povećanjem intenziteta poslovnih aktivnosti određenih djelatnosti koje ovise o izmjeni godišnjih doba, na način da je u određenim godišnjim razdobljima, koja tijekom kalendarske godine mogu trajati ukupno najduže devet mjeseci, povećana potreba za njegovim obavljanjem, a u drugim se razdobljima smanjuje ili potpuno nestaje.

(3) Ugovor o radu za stalne sezonske poslove može se sklopiti na neodređeno i na određeno vrijeme.

(4) Ako se za obavljanje stalnih sezonskih poslova sklapa ugovor o radu na neodređeno vrijeme, radnik i poslodavac mogu dogovoriti međusobna prava i obveze za vrijeme privremenog prekida u obavljanju sezonskih poslova, i to:

1. da zbog privremenog prekida radnik nije u obvezi obavljati ugovorene poslove, a poslodavac nije u obvezi isplate plaće, odnosno naknade plaće, pri čemu radnik ne odjavljuje iz obveznih osiguranja i ostaje obveznikom obračunavanja i plaćanja doprinosa prema posebnom propisu ili

2. da za vrijeme privremenog prekida u obavljanju posla dolazi do mirovanja radnog odnosa stalnog sezonskog radnika, pri čemu ga poslodavac odjavljuje iz obveznih osiguranja, a radnik u navedenom razdoblju može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem.

(5) Ako poslodavac za obavljanje stalnih sezonskih poslova s radnikom sklopi ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove, dužan je u ugovorenom roku radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova u idućoj sezoni te je obveznik prijave na produženo mirovinsko osiguranje, obveznik doprinosa i obveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa nakon prestanka toga ugovora tijekom privremenog prekida u obavljanju posla.

(6) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, poslodavac neće biti obveznik prijave na produženo mirovinsko osiguranje ni obveznik doprinosa i obveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa nakon prestanka toga ugovora, tijekom privremenog prekida u obavljanju posla, ako je, na zahtjev radnika, s radnikom o tome sklopio pisani sporazum.

(7) Osim podataka iz članka 15. stavka 1. ovoga Zakona, ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove mora sadržavati i dodatne podatke o:

1. uvjetima i vremenu za koje će poslodavac obračunavati i uplaćivati doprinos za produženo mirovinsko osiguranje

2. roku u kojem je poslodavac dužan radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova u idućoj sezoni

3. roku u kojem je radnik dužan izjasniti se o ponudi iz točke 2. ovoga stavka, a koji ne može biti kraći od osam dana

4. podmirivanju troškova smještaja, ako oni postoje.

(8) Ako radnik neopravdano odbije ponudu za sklapanje ugovora o radu u idućoj sezoni, poslodavac ima pravo od radnika tražiti povrat sredstava za uplaćene doprinose, ako ih je u skladu s preuzetom obvezom iz stavka 5. ovoga članka uplaćivao.

(9) Pod neopravdanim odbijanjem ponude za sklapanje ugovora o radu u idućoj sezoni smatra se odbijanje ponude za sklapanje ugovora o radu u kojoj je opseg prava i obveza jednak ili veći u odnosu na prethodno sklopljen ugovor o radu.

(10) Umjesto podatka iz stavka 7. točaka 1. i 4. ovoga članka, može se u ugovoru uputiti na odgovarajući kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.«.

Članak 7.

Naslov iznad članka 17. mijenja se i glasi: »*Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu*«.

Članak 17. mijenja se i glasi:

»(1) Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i poslodavca, a koji nije prostor poslodavca.

(2) Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.

(3) Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako, na prijedlog radnika ili poslodavca, radnik i poslodavac ugovore takvu vrstu rada.

(4) Poslovi koji su ovim ili drugim zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada ni radom na daljinu.

(5) U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.

(6) Za rad iz stavka 5. ovoga članka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.«.

Članak 8.

Iza članka 17. dodaju se naslovi iznad članaka i članci 17.a, 17.b i 17.c koji glase:

»Obvezni sadržaj ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu

Članak 17.a

(1) Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na izdvojenom mjestu, osim podataka iz članka 15. stavka 1. ovoga Zakona, mora sadržavati i dodatne podatke o:

1. organizaciji rada koja omogućava dostupnost radnika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i poslodavcem, kao i trećima u poslovnom procesu
2. načinu evidentiranja radnog vremena
3. sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika, ako ih koristi, te naknadi troškova u vezi s tim
4. naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je poslodavac dužan naknaditi radniku ako je rad ugovoren kao stalan ili kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od sedam radnih dana, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije ugovoreno povoljnije

5. načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje radnika u odlučivanju, jednako kao i za ostale zaposlene kod toga poslodavca

6. trajanju rada odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.

(2) Ugovor o radu na daljinu sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na daljinu mora sadržavati:

1. podatke iz članka 15. stavka 1. ovoga Zakona

2. podatak o pravu radnika da slobodno određuje gdje će obavljati rad

3. podatke iz stavka 1. ovoga članka, osim točaka 3. i 4. čiju primjenu radnik i poslodavac mogu ugovoriti.

(3) Odredbe ovoga Zakona o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci primjenjuju se na ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada i na ugovor o radu na daljinu, ako to nije drukčije uređeno ovim Zakonom, posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu.

Obveze i prava poslodavca prema radnicima koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu

Članak 17.b

(1) Plaća i druga materijalna prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostoru poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima, niti njihova druga prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koja radnik ostvaruje smiju biti utvrđena u manjem opsegu od onoga koji je utvrđen za radnika koji u prostoru poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.

(2) Prilikom bližeg određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu poslodavac je dužan prilagoditi količinu i rokove izvršenja poslova na način koji radniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor u utvrđenom opsegu.

(3) Poslodavac je dužan radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada nadoknaditi troškove iz članka 17.a stavka 1. točke 4. ovoga Zakona u iznosu utvrđenom kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

(4) Poslodavac ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor koji nije prostor poslodavca radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika, ako je to ugovoreno između radnika i poslodavca i samo u vrijeme koje je dogovorio s radnikom.

(5) Poslodavac je radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika, kada je prema naravi posla i veličini rizika za život i zdravlje radnika procijenjenog u skladu s propisima o zaštiti na radu na izdvojenom mjestu rada to moguće.

(6) Poslodavac je radniku koji radi na daljinu dužan osigurati zaštitu privatnosti te je dužan radniku osigurati potrebne pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Obveze i prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada

Članak 17.c

(1) Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima.

(2) Radnik koji radi u prostoru poslodavca može, radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, zatražiti od poslodavca izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada, i to u slučaju:

1. zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta

2. trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života

3. pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu.

(3) Radnik koji je s poslodavcem ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja iz stavka 2. ovoga članka može zatražiti od poslodavca da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu poslove ponovno obavlja u prostoru poslodavca.

(4) U slučaju iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, poslodavac je dužan zahtjev radnika razmotriti, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, te je u slučaju odbijanja ili njegova usvajanja s odgovornim početkom primjene, dužan radniku u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor.

(5) Ako poslodavac prihvati zahtjev iz stavka 3. ovoga članka, poslodavac i radnik će ugovoriti rad u prostoru poslodavca.«.

Članak 9.

Naslov iznad članka 18. mijenja se i glasi: *»Upućivanje radnika u inozemstvo«.*

Članak 18. mijenja se i glasi:

»(1) Poslodavac može, u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, na ograničeno vrijeme uputiti radnika na rad u inozemstvo radi obavljanja ugovorenih poslova.

(2) Ako u slučaju upućivanja iz stavka 1. ovoga članka rad radnika traje duže od četiri uzastopna tjedna, pisani ugovor o radu, odnosno pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu prije odlaska u inozemstvo, osim podataka iz članka 15. stavka 1. ovoga Zakona, mora sadržavati i dodatne podatke o:

1. državi u koju se upućuje i trajanju rada u inozemstvu
2. rasporedu radnog vremena
3. neradnim danima i blagdanima u kojima radnik ima pravo ne raditi uz naknadu plaće
4. novčanoj jedinici u kojoj će se isplaćivati plaća
5. drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu
6. poveznici na jedinstvenu nacionalnu mrežnu stranicu o upućivanju radnika u državu članicu Europske unije u koju se radnik upućuje
7. pravu i uvjetima vraćanja iz inozemstva.

(3) Umjesto podataka iz stavka 2. točaka 2. do 5. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

(4) U slučaju upućivanja radnika iz stavka 1. ovoga članka na rok kraći od četiri uzastopna tjedna, poslodavac je dužan radniku prije početka upućivanja dostaviti pisanu informaciju koja sadrži podatke iz stavaka 2. i 3. ovoga članka.

(5) Ako u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga poslodavac upućuje radnika u povezano društvo u smislu propisa o trgovačkim društvima sa sjedištem u inozemstvu, za takvo upućivanje zbog obavljanja ugovorenih poslova potrebna je pisana suglasnost radnika.

(6) Za vrijeme trajanja upućivanja u slučaju iz stavka 5. ovoga članka radnik će se smatrati upućenim radnikom u smislu ovoga Zakona i pravila o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti.

(7) Primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje tijekom trajanja rada u inozemstvu poslodavac iz stavaka 1. i 5. ovoga članka mora uručiti radniku prije odlaska u inozemstvo, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati prema posebnom propisu.

(8) Na upućivanje iz stavka 5. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe poglavlja 6. ovoga Zakona o privremenom zapošljavanju.«

Članak 10.

Iza članka 18. dodaju se naslovi iznad članaka i članci 18.a, 18.b i 18.c koji glase:

»Dodatan rad radnika

Članak 18.a

(1) Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (u daljnjem tekstu: matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

(2) S radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ovoga Zakona te radnikom kojem se prema propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.

(3) Radnik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

(4) Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

(5) Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja radnika s poslodavcem, na prava i obveze radnika i poslodavca na odgovarajući će se način primijeniti odredbe ovoga Zakona kojima se uređuje zakonska zabrana natjecanja.

(6) Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca, radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

(7) Poslodavac kod kojeg je radnik zaposlen u dodatnom radu dužan je, na zahtjev radnika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga radnika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.

Ugovor o dodatnom radu

Članak 18.b

(1) Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanoj obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu mora sadržavati podatke iz članka 15. stavka 1. ovoga Zakona.

(2) Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme.

(3) Na ugovor o dodatnom radu sklopljenom na određeno vrijeme ne primjenjuju se odredbe članka 12. ovoga Zakona.

(4) Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno.

(5) Ako je raspored radnog vremena u dodatnom radu utvrđen kao nejednaki, tjedno radno vrijeme u dodatnom radu smije biti duže od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je ovim Zakonom dozvoljen.

(6) Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom radnom vremenu.

(7) Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, radnik u dodatnom radu u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je ovim Zakonom dozvoljen.

(8) Razdoblje iz stavka 7. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.

(9) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavaka 7. i 8. ovoga članka.

(10) Nejednaki raspored radnog vremena u dodatnom radu dozvoljen je pod uvjetom da je radnik dostavio poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za takav rad duži od osam sati tjedno.

(11) Radnik koji u nejednakom rasporedu radnog vremena ne pristane na rad duži od osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

(12) Poslodavac je dužan inspektoru rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 10. ovoga članka.

(13) Na ugovor o dodatnom radu na odgovarajući se način primjenjuju odredbe članka 66. stavaka 7., 8. i 9. ovoga Zakona.

(14) Na ugovor o dodatnom radu ne primjenjuju se odredbe članka 67. ovoga Zakona.

Uvjeti rada radnika koji rade u dodatnom radu

Članak 18.c

(1) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u dodatnom radu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

(2) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilarna nagrada, regres, božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu s drugim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

(3) Na radnika koji na temelju ugovora o dodatnom radu radi za drugog poslodavca, radi osiguranja uvjeta rada, na odgovarajući se način primjenjuje odredba članka 63. stavaka 1., 2. i 3. ovoga Zakona.«.

Članak 11.

Iza članka 19. dodaju se naslovi iznad članaka i članci 19.a i 19.b koji glase:

»Posebna zaštita djeteta i maloljetnika

Članak 19.a

(1) Dijete je, u smislu ovoga Zakona, osoba koja je mlađa od 15 godina.

(2) Maloljetnik je, u smislu ovoga Zakona, osoba koja je navršila 15 godina ili je starija od 15, a mlađa od 18 godina.

(3) Zabranjen je rad djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

(4) Zabrana rada iz stavka 3. ovoga članka ne primjenjuje se na obavljanje poslova u okviru provedbe učenja temeljenog na radu ni na povremeni rad redovitog učenika prema posebnom propisu, ako takvi poslovi ne ugrožavaju njegovo zdravlje, sigurnost, čudoređe ili razvoj.

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

(6) Odobrenje iz stavka 5. ovoga članka tijelo nadležno za poslove socijalne skrbi izdaje na temelju zahtjeva zakonskog zastupnika djeteta i maloljetnika te jedan primjerak dostavlja tijelu nadležnom za poslove inspekcije rada.

(7) Zahtjev iz stavka 6. ovoga članka zakonski zastupnik djeteta i maloljetnika podnosi u roku od 15 dana prije početka njegova sudjelovanja u aktivnostima iz stavka 5. ovoga članka, a tijelo nadležno za poslove socijalne skrbi o zahtjevu je dužno riješiti u roku od deset dana od dana njegova podnošenja.

(8) Ukupno razdoblje trajanja rada i aktivnosti iz stavaka 4. i 5. ovoga članka, dnevno i tjedno trajanje aktivnosti te odmori za vrijeme trajanja tih aktivnosti ne smiju ugrožavati zdravlje i sigurnost djeteta i maloljetnika te mogućnosti ispunjavanja obveza vezanih za njihovo školovanje, niti smiju biti nepovoljniji od trajanja i ograničenja propisanih člankom 68.a ovoga Zakona.

Dužnosti poslodavca radi posebne zaštite djeteta i maloljetnika

Članak 19.b

(1) Poslodavac koji zapošljava maloljetnika ili provodi učenje temeljeno na radu, povremeni rad redovitog učenika prema posebnom propisu, odnosno koji je organizator aktivnosti u kojima sudjeluju djeca i maloljetnici u skladu s člankom 19.a ovoga Zakona dužan je pritom voditi računa o tome da kod osobe koja je u redovitom kontaktu s djetetom i maloljetnikom ne postoji neka od sljedećih zapreka:

1. pravomoćno je osuđena za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, a koja su, prije nego što su počinjena, bila propisana zakonom ili međunarodnim pravom

2. protiv nje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela navedenih u točki 1. ovoga stavka.

(2) U svrhu ispunjavanja dužnosti iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je ovlašten:

1. uz suglasnost osobe za koju se traži, zatražiti od nadležnog suda dokaz da kandidat za radno mjesto ili radnik zaposlen kod poslodavca nije pravomoćno osuđen

2. od kandidata za radno mjesto ili od radnika zaposlenog kod poslodavca zatražiti da dostavi dokaz da se protiv njega ne vodi kazneni postupak za kazneno djelo iz stavka 1. točke 1. ovoga članka.

(3) Poslodavac koji zapošljava maloljetnika ili provodi učenje temeljeno na radu, povremeni rad redovitog učenika prema posebnom propisu, odnosno organizator je provođenja aktivnosti u kojima sudjeluju djeca i maloljetnici dužan je onemogućiti osobi za koju ima saznanja da postoji zapreka iz stavka 1. ovoga Zakona kontakt s djetetom ili maloljetnikom.«.

Članak 12.

Naslov iznad članka 21. mijenja se i glasi: *»Utvrđivanje zdravstvene sposobnosti i zabrana rada maloljetnika na određenim poslovima«.*

U članku 21. stavci 3. i 4. mijenjaju se i glase:

»(3) Poslodavac ne smije zaposliti maloljetnika prije prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti.

(4) Ministar, uz prethodnu suglasnost ministra nadležnog za zdravstvo, pravilnikom propisuje prethodno utvrđivanje zdravstvene sposobnosti za rad maloljetnika iz stavka 3. ovoga članka.«.

Članak 13.

Članak 32. mijenja se i glasi:

»Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.«.

Članak 14.

U članku 34. stavak 1. mijenja se i glasi:

»(1) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.«.

Članak 15.

U članku 35. stavak 1. mijenja se i glasi:

»(1) Radnik koji koristi pravo na roditeljni, roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudne radnice, dopust radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.«.

Članak 16.

U članku 36. stavak 1. mijenja se i glasi:

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

Iza stavka 1. dodaje se novi stavak 2. koji glasi:

»(2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka, osim radnika koji koristi očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, u skladu s propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama, o namjeri povratka na rad mora poslodavca obavijestiti najmanje 30 dana prije.«.

Dosadašnji stavci 2. i 3. postaju stavci 3. i 4.

Članak 17.

Članak 46. mijenja se i glasi:

»(1) Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova agencija može sklopiti s radnikom na određeno ili neodređeno vrijeme.

(2) Na ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka koji je sklopljen na određeno vrijeme ne primjenjuje se ograničenje broja uzastopnih ugovora o radu iz članka 12. stavka 4. ovoga Zakona.

(3) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka, osim podataka iz članka 15. stavka 1. točke 1. i točaka 4. do 7. ovoga Zakona, odnosno članka 18. stavka 2. ovoga Zakona kada agencija ustupa radnika korisniku u inozemstvo, mora sadržavati i sljedeće podatke:

1. da se ugovor sklapa radi ustupanja radnika za privremeno obavljanje poslova kod korisnika
2. naznaku vrste poslova za čije će se obavljanje radnik ustupati
3. obveze agencije prema radniku u razdoblju kada je ustupljen.

(4) Ustupljeni radnik ima pravo na naknadu plaće utvrđene na način iz članka 95. stavaka 5. do 9. ovoga Zakona:

1. ako je zaposlen na neodređeno vrijeme u razdoblju kada nije ustupljen korisniku
2. ako je zaposlen na određeno vrijeme, a kod korisnika je prije isteka razdoblja na koje je ustupljen prestala potreba za tim radnikom, u razdoblju do isteka sklopljenog ugovora o radu.

(5) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka koji se sklapa na određeno vrijeme koje je jednako vremenu na koje se radnik ustupa korisniku, osim podataka iz članka 15. stavka 1. ovoga Zakona, mora sadržavati podatke o nazivu, sjedištu te osobnom identifikacijskom broju korisnika.

(6) Ugovorena plaća i drugi uvjeti rada ustupljenog radnika ne smiju biti utvrđeni u iznosu manjem odnosno nepovoljnijem od plaće niti nepovoljniji od drugih uvjeta rada radnika zaposlenog kod korisnika na istim poslovima koje bi ustupljeni radnik ostvario da je sklopio ugovor o radu s korisnikom.

(7) Drugi uvjeti rada ustupljenog radnika u smislu stavka 6. ovoga članka su radno vrijeme, odmori i dopusti, blagdani i drugi dani za koje je zakonom određeno da se ne radi, osiguranje mjera zaštite na radu, zaštita trudnica, roditelja, posvojitelja i maloljetnika te zaštita od nejednakog postupanja u skladu s propisom o suzbijanju diskriminacije.

(8) Ako se plaća, odnosno drugi uvjeti rada ne mogu utvrditi u skladu sa stavcima 6. i 7. ovoga članka, utvrđuju se ugovorom o ustupanju radnika.«.

Članak 18.

Članak 48. mijenja se i glasi:

»(1) Agencija i korisnik ne smiju ugovoriti korištenje rada istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, osim:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
 2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
 3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- (2) Prekid kraći od tri mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 1. ovoga članka.«.

Članak 19.

Naslov iznad članka 49. mijenja se i glasi: »*Obveze agencije*«.

Članak 49. mijenja se i glasi:

»(1) Prije ustupanja radnika korisniku agencija mu je dužna uručiti uputnicu koja mora sadržavati sljedeće podatke o:

1. nazivu, sjedištu i osobnom identifikacijskom broju korisnika
2. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada, ili kratak popis ili opis poslova za čije će se obavljanje radnik ustupati
3. trajanju ustupanja.

(2) Prije ustupanja radnika korisniku agencija je dužna osigurati stručnu osposobljenost radnika koji se ustupa, kada je takva obveza na temelju propisa o zaštiti na radu propisana za poslove za čije obavljanje agencija radnika ustupa korisniku, osim ako ugovorom o ustupanju radnika tu obvezu nije preuzeo korisnik.

(3) Korisnik je dužan radnika upoznati s procjenom rizika, osim ako ugovorom o ustupanju tu obvezu nije preuzela agencija.

(4) Agencija je dužna ustupljenom radniku isplatiti ugovorenu plaću za obavljeni rad kod korisnika i u slučaju kada korisnik ne ispostavi agenciji obračun za isplatu plaće.«.

Članak 20.

Članak 53. mijenja se i glasi:

»(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima iz članka 123. stavka 1. ovoga Zakona.

(3) Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.

(4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz članka 86. ovoga Zakona.

(5) U slučaju iz stavka 4. ovoga članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

(6) Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.

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

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

(9) Na otkaz iz stavka 8. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. stavka 1. i članka 125. ovoga Zakona.

(10) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

(11) Ako su radnik i poslodavac tijekom trajanja radnog odnosa sklopili ugovor o radu radi obavljanja drugih poslova, pri čemu je ugovoren probni rad, u slučaju otkaza toga ugovora zbog nezadovoljavanja na probnom radu radnik ostvaruje pravo na otkazni rok u skladu s člankom 122. ovoga Zakona te pravo na otpremninu u skladu s člankom 126. ovoga Zakona.«.

Članak 21.

U članku 54. iza stavka 3. dodaje se stavak 4. koji glasi:

»(4) Poslodavac je dužan radniku osposobljavanje iz stavka 1. ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.«.

Članak 22.

Iza članka 60. dodaju se naslov iznad članka i članak 60.a koji glase:

»*Raspored radnog vremena*

Članak 60.a

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

(2) Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.

(3) Raspored radnog vremena utvrđuje se propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

(4) Ako raspored radnog vremena nije utvrđen na način iz stavka 3. ovoga članka, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.

(5) Poslodavac mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatke u skladu sa stavicima 1. i 2. ovoga članka.

(6) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, kada je u slučaju nastanka prijeko potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

(7) Pod prijekom potrebom se, u smislu ovoga Zakona, podrazumijevaju one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.

(8) Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste propisane odredbama ovoga Zakona radnik i poslodavac moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijekoj potrebi, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti ili kada je kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ugovoreno drukčije.«.

Članak 23.

U članku 61. stavak 3. briše se.

Članak 24.

U članku 62. stavak 2. mijenja se i glasi:

»(2) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju iz članka 18.a ovoga Zakona.«.

Stavak 3. briše se.

Dosadašnji stavci 4. do 7. postaju stavci 3. do 6.

Članak 25.

U članku 63. iza stavka 4. dodaju se stavci 5., 6., 7. i 8. koji glase:

»(5) Radnik koji je u radnom odnosu na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme kod istog poslodavca proveo duže od šest mjeseci, uključujući i razdoblje probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme.

(6) Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 5. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

(7) Ako radnik poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje 12 mjeseci.

(8) Iznimno od stavaka 6. i 7. ovoga članka, rok za dostavu obrazloženoga pisanog odgovora je 60 dana od dana zaprimanja zahtjeva ako poslodavac zapošljava manje od 20 radnika.«.

Članak 26.

U članku 65. stavak 6. mijenja se i glasi:

»(6) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.«.

Iza stavka 6. dodaju se stavci 7. i 8. koji glase:

»(7) Matični poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

(8) Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.«.

Članak 27.

Naslov iznad članka 66. mijenja se i glasi: »*Nejednaki raspored radnog vremena*«.

Članak 66. mijenja se i glasi:

»(1) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana ni duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

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

(3) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do 60 sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.

(4) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

(5) Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih 45 sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca.

(6) Razdoblje iz stavaka 4. i 5. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.

(7) Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.

(8) Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, poslodavac će tom radniku tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.

(9) Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.

(10) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavaka 4., 5. i 6. ovoga članka.«.

Članak 28.

Naslov iznad članka 68. mijenja se i glasi: »*Zaštita određenih kategorija radnika*«.

Članak 68. mijenja se i glasi:

»(1) Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata.

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

(3) Radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb iz članka 17.c ovoga Zakona, a koji je kod poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira na to je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od poslodavca, za određeno vremensko razdoblje, zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.

(4) Radnik je, radi ostvarivanja svojih prava, dužan pisanim putem obavijestiti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 3. ovoga članka.

(5) Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika iz stavka 3. ovoga članka te mu u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegova usvajanja s odgovodnim početkom primjene.

(6) U slučaju iz stavka 5. ovoga članka, radnik koji je s poslodavcem privremeno ugovorio izmjenu ugovora o radu ili je dogovorio promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena može poslodavcu predložiti da i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu, ili prije isteka razdoblja u kojem je promijenjen ili prilagođen raspored radnog vremena, poslove ponovno obavlja u ugovorenom radnom vremenu ili prema rasporedu koji je utvrdio poslodavac.

(7) Poslodavac je, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, dužan pisanim putem odgovoriti radniku na zahtjev iz stavka 6. ovoga članka u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od zaprimanja zahtjeva.«.

Članak 29.

Iza članka 68. dodaju se naslov iznad članka i članak 68.a koji glase:

»Ograničenja radi posebne zaštite djeteta i maloljetnika

Članak 68.a

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

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

(3) Ograničenje trajanja rada iz stavka 2. ovoga članka povećava se na osam sati dnevno i 40 sati tjedno u slučaju rada maloljetnika, neovisno o tome obavlja li rad kod jednog ili više poslodavaca.

(4) Osobe iz stavaka 1. i 2. ovoga članka imaju pravo na dnevni odmor od najmanje 14 sati neprekidno tijekom vremenskog razdoblja od 24 sata.

(5) Pravo na stanku i tjedni odmor propisano za maloljetnika člancima 73. i 75. ovoga Zakona na odgovarajući se način primjenjuje i na dijete.

(6) Zabrana i ograničenja noćnog rada propisana za maloljetnika člancima 69. i 70. ovoga Zakona na odgovarajući se način primjenjuju i na dijete.«.

Članak 30.

Članak 86. mijenja se i glasi:

»(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe (sklapanje braka, rođenje djeteta, teža bolest ili smrt člana uže obitelji i sl.).

(2) Radnik ima pravo na dopust iz stavka 1. ovoga članka u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje, ako to nije drukčije uređeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

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

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

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

(6) Pod darivanjem krvi iz stavka 5. ovoga članka smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno davatelju krvi.

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

(8) Pravo iz stavka 5. ovoga članka radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.

(9) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

(10) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka radnik koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.«.

Članak 31.

Članak 87. mijenja se i glasi:

»(1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

(2) Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

(3) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

(4) Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu ovoga Zakona, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

(5) Pod istim kućanstvom, u smislu ovoga Zakona, smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.

(6) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 4. ovoga članka.

(7) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.«.

Članak 32.

Iza članka 87. dodaju se naslov iznad članka i članak 87.a koji glase:

»Odsutnost s posla

Članak 87.a

(1) Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarскоj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

(2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

(3) Duže trajanje odsutnosti iz stavka 1. ovoga članka, kao i naknada plaće za to vrijeme mogu se utvrditi kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.«.

Članak 33.

U članku 88. stavci 1. i 2. mijenjaju se i glase:

»(1) Na pomorce, stručne i druge radnike na pomorskim objektima, uključujući i pomorske objekte s obilježjima javnog broda u smislu propisa o pomorstvu, te na radnike na pomorskim ribarskim plovilima u smislu propisa o morskome ribarstvu ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o radnom vremenu, stanci te o dnevnom i tjednom odmoru.

(2) Ministar, uz prethodnu suglasnost ministra nadležnog za ribarstvo, donosi pravilnik o radnom vremenu, odmorima i dopustima radnika na pomorskim ribarskim plovilima.«.

Članak 34.

Naslov iznad članka 90. mijenja se i glasi: *»Plaća«*.

Članak 90. mijenja se i glasi:

»(1) Plaća, u smislu ovoga Zakona, je primitak radnika koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.

(2) Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću iz stavka 1. ovoga članka, koju radnik ostvaruje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

(3) Plaća iz stavka 1. ovoga članka može se sastojati od:

1. osnovne odnosno ugovorene plaće
2. dodataka
3. ostalih primitaka.

(4) Dodaci iz stavka 3. točke 2. ovoga članka, u smislu ovoga Zakona, su novčani primici radnika koje radnik ostvaruje na temelju posebnog propisa, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu razmjerno odrađenim radnim satima pod određenim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i sl.) i koje ostvaruje neovisno o efektivnom radu (uvećanje za navršene godine radnoga staža i sl.), odnosno koje u skladu s propisanim, utvrđenim ili ugovorenim kriterijima i visini ostvaruje ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija i sl.).

(5) Poslodavac je dužan dodatke iz stavka 3. točke 2. ovoga članka obračunati u iznosu i na način koji je utvrđen posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, pri čemu povećanje plaće iz članka 94. stavka 1. ovoga Zakona ne smije obračunati na iznos manji od iznosa minimalne plaće u skladu s posebnim propisima.

(6) Ostali primici radnika iz stavka 3. točke 3. ovoga članka, u smislu ovoga Zakona, su primici radnika koje poslodavac radniku isplaćuje u novcu ili naravi na temelju kolektivnog ugovora, pravilnika o radu, akta poslodavca ili ugovora o radu.

(7) Plaća iz stavka 1. ovoga članka je plaća u brutoiznosu koji se sastoji od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.

(8) Ukupan trošak plaće, u smislu ovoga Zakona, je trošak plaće iz stavka 7. ovoga članka, uvećan za trošak javnih davanja na plaću u skladu s propisima o porezima i doprinosima.«.

Članak 35.

Iza članka 90. dodaju se naslovi iznad članaka i članci 90.a i 90.b koji glase:

»Primici radnika na temelju radnog odnosa

Članak 90.a

(1) Primici koje radnik može ostvariti na temelju radnog odnosa su:

1. primici koje poslodavac, u skladu s propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje radniku kao materijalno pravo iz radnog odnosa (jubilarна nagrada, regres, božićnica i sl.)

2. primici koje poslodavac, u skladu s propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje radniku, a koji predstavljaju naknadu troška.

(2) Primici iz stavka 1. ovoga članka, u smislu ovoga Zakona, ne smatraju se plaćom iz članka 90. ovoga Zakona.

Način određivanja plaće

Članak 90.b

(1) Plaća mora biti ugovorena, utvrđena ili propisana u brutoiznosu.

(2) Ako osnove i mjerila za isplatu plaće nisu uređeni kolektivnim ugovorom, poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan ih je utvrditi pravilnikom o radu, a poslodavac koji nije u obvezi donošenja pravilnika ili pravilnikom o radu osnove i mjerila nije utvrdio, dužan ih je ugovoriti ugovorom o radu sklopljenim s radnikom.

(3) Ako plaća nije određena posebnim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu u skladu sa stavkom 2. ovoga članka, a ugovor o radu ne sadrži dovoljno podataka na temelju kojih bi se ona mogla odrediti, poslodavac je dužan radniku isplatiti primjerenu plaću.

(4) Pod primjerenom plaćom iz stavka 3. ovoga članka smatra se plaća koja se redovito isplaćuje za jednaki rad, a ako takvu plaću nije moguće utvrditi, plaća koju odredi sud prema okolnostima slučaja.

(5) Osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna.

(6) Odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog pravnog akta protivna stavku 5. ovoga članka ništetna je.«

Članak 36.

Članak 91. mijenja se i glasi:

»(1) Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.

(2) Jednak rad u smislu stavka 1. ovoga članka obavljaju dvije osobe različitog spola ako:

1. obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju

2. je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti.

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

(4) Poštivanje pravila jednakosti rada i rada jednake vrijednosti koji obavljaju dvije osobe različitog spola odnosi se i na primitke koje radnik ostvaruje na temelju radnog odnosa u skladu s člankom 90.a ovoga Zakona.

(5) Odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugoga pravnog akta utvrđena protivno stavku 1. ovoga članka ništetna je.

(6) Poslodavac je dužan, radi ostvarivanja prava na jednakost plaća žena i muškaraca, na zahtjev radnika, radniku dostaviti podatke o kriterijima na temelju kojih je radnik koji obavlja poslove iste ili slične naravi ostvario plaću, ako takav radnik kod njega postoji.«

Članak 37.

Naslov iznad članka 92. mijenja se i glasi: »*Isplata plaće, naknade plaće i primitaka uz plaću*«.

Članak 92. mijenja se i glasi:

»(1) Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun.

(2) Javna davanja iz plaće i na plaću uplaćuju se na propisane uplatne račune na način i u rokovima u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

(3) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, iznos ostalih primitaka i primitaka radnika na temelju radnog odnosa može se isplatiti radniku u gotovu novcu, u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

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

(5) Ako je za obavljanje rada ugovoreno ili utvrđeno ostvarivanje prava radnika na primitak u naravi, poslodavac ga je dužan radniku omogućiti do kraja tekućeg mjeseca za koji ostvaruje to pravo.

(6) Zbog neisplate plaće radnik može izvanredno otkazati ugovor o radu.

(7) Nije dopušten sporazum poslodavca i radnika o odricanju od prava na isplatu plaće.«

Članak 38.

Naslov iznad članka 93. mijenja se i glasi: »*Isprave o plaći, naknadi plaće, otpremnini i naknadi za neiskorišteni godišnji odmor*«.

Članak 93. mijenja se i glasi:

»(1) Poslodavac je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

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

1. obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju

2. obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.

(3) Pod naknadom za neiskorišteni godišnji odmor iz ovoga članka podrazumijeva se naknada za neiskorišteni godišnji odmor iz članka 82. ovoga Zakona.

(4) Poslodavac je dužan u obračunu plaće ili naknade plaće iz stavka 1. ovoga članka iskazati i iznos dospjelih i isplaćenih primitaka koje radnik, u skladu s člankom 90.a ovoga Zakona, ostvaruje na temelju radnog odnosa.

(5) Obračuni iz stavka 2. ovoga članka su ovršne isprave.

(6) Ministar pravilnikom propisuje sadržaj obračuna iz stavaka 1. i 2. ovoga članka.«

Članak 39.

Članak 94. mijenja se i glasi:

»(1) Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom i neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom radnik ima pravo na povećanu plaću, u visini i na način određenima kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, pri čemu povećanje za svaki sat rada nedjeljom ne može biti manje od 50 %.

(2) Otežani uvjeti rada iz stavka 1. ovoga članka, u smislu ovoga Zakona, su uvjeti rada za koje su procjenom rizika na radu kod poslodavca utvrđene opasnosti, štetnosti i naponi koji bi mogli izazvati štetne posljedice za sigurnost i zdravlje radnika.

(3) Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu utvrđuje se za koje poslove koje radnik obavlja kod poslodavca postoje otežani uvjeti rada za koje radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću.

(4) Ako povećanje plaće za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad blagdanom i neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom nije određeno na način iz stavaka 1. i 3. ovoga članka, a ugovor o radu ne sadrži dovoljno podataka na temelju kojih bi se ono moglo odrediti, radnik će ostvariti pravo na primjereno povećanje plaće.

(5) Pod primjerenim povećanjem plaće smatra se povećanje koje se redovito isplaćuje za takav rad, a ako ga nije moguće utvrditi, radnik ostvaruje pravo na povećanje koje odredi sud prema okolnostima slučaja.«.

Članak 40.

Članak 95. mijenja se i glasi:

»(1) Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu radnik ima pravo na naknadu plaće.

(2) Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu određuje se razdoblje iz stavka 1. ovoga članka za koje se naknada isplaćuje na teret poslodavca.

(3) 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.

(4) 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.

(5) Visina naknade plaće utvrđuje se ovim ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a ako nije tako određena, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.

(6) Ako radnik u prethodna tri mjeseca nije ostvario plaću, visina naknade plaće određuje se u odnosu na visinu one plaće koju bi u istom razdoblju ostvario da je radio.

(7) Iznimno od stavaka 5. i 6. ovoga članka, ako je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 70 % prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije povoljnije određeno.

(8) Naknada plaće je, u smislu ovoga Zakona, naknada plaće u brutoiznosu koja se sastoji od iznosa za isplatu i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.

(9) Ukupan trošak naknade plaće je, u smislu ovoga Zakona, trošak naknade plaće iz stavka 8. ovoga članka uvećan za trošak javnih davanja na naknadu plaće u skladu s posebnim propisima.«.

Članak 41.

Članak 112. mijenja se i glasi:

»(1) Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika

2. smrću poslodavca fizičke osobe

3. smrću poslodavca obrtnika, ako u skladu s posebnim propisom nije došlo do prijenosa obrta

4. prestankom obrta po sili zakona u skladu s posebnim propisom

5. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme

6. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore

7. sporazumom radnika i poslodavca

8. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti

9. otkazom

10. odlukom nadležnog suda.

(2) Ako ugovor o radu nije prestao u postupku likvidacije ili prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima, ugovor o radu prestaje najkasnije brisanjem društva iz sudskog registra.«.

Članak 42.

Naslov iznad članka 118. i članak 118. brišu se.

Članak 43.

Članak 121. mijenja se i glasi:

»(1) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

(3) Otkazni rok ne teče za vrijeme:

1. trudnoće

2. korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama

3. privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti

4. vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

(4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, otkazni rok teče u slučaju prestanka ugovora o radu radnika tijekom provedbe postupka likvidacije te postupka radi prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima.

(5) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

(6) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

(7) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

(8) Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijekom otkaznog roka.«.

Članak 44.

U članku 122. iza stavka 7. dodaje se stavak 8. koji glasi:

»(8) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.«.

Članak 45.

Članak 126. mijenja se i glasi:

»(1) Otpremnina je, u smislu ovoga Zakona, novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

(3) Iznos otpremnine određuje se s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem, a ne smije se 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.

(4) Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 3. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.«.

Članak 46.

Naslov iznad članka 129. i članak 129. brišu se.

Članak 47.

Članak 132. mijenja se i glasi:

»(1) Dostava odluka o otkazu ugovora o radu, odluka donesenih u postupcima iz članka 133. ovoga Zakona te dostava potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje radniku može se urediti kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.

(2) Ako dostava odluka o otkazu ugovora o radu te odluka donesenih u postupcima iz članka 133. ovoga Zakona nije uređena na način iz stavka 1. ovoga članka, primjenjuju se na odgovarajući način odredbe o dostavi iz propisa kojim je uređen parnični postupak.

(3) Dostavu potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje radniku, ako nije uređena na način iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac može izvršiti u pisanom obliku, odnosno u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavio odnosno da ih je radnik primio.«.

Članak 48.

U članku 133. iza stavka 6. dodaje se stavak 7. koji glasi:

»(7) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih ovim Zakonom, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.«.

Članak 49.

U članku 134. stavak 2. mijenja se i glasi:

»(2) Poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan je, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati jednu osobu, a poslodavac koji zapošljava više od 75 radnika dužan je imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.«.

Iza stavka 2. dodaju se novi stavci 3. i 4. koji glase:

»(3) Osobe iz stavka 2. ovoga članka mogu biti radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu kod poslodavca.

(4) Poslodavac je dužan, u roku od osam dana od dana imenovanja osobe iz stavka 2. ovoga članka, o imenovanju obavijestiti radnike.«.

Dosadašnji stavci 3. do 10. postaju stavci 5. do 12.

Članak 50.

U članku 135. iza stavka 4. dodaju se stavci 5. i 6. koji glase:

»(5) U slučaju spora o stavljanju u nepovoljniji položaj radnika koji je podnio zahtjev za ostvarivanje roditeljskih i roditeljskih prava u skladu s propisom o roditeljskim potporama ili prava vezana za pružanje osobne skrbi na temelju ovoga Zakona, a što je dovelo do povrede nekog od prava radnika iz radnog odnosa, ako radnik učini vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj zbog tih razloga, teret dokazivanja prelazi na poslodavca koji mora dokazati da radnika nije stavio u nepovoljniji položaj zbog tih razloga odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnog odnosa.

(6) U slučaju spora o postojanju dogovora za rad na izdvojenom mjestu rada iz članka 17. stavka 6. ovoga Zakona, teret dokazivanja o takvom dogovoru je na poslodavcu.«.

Članak 51.

U članku 149. stavku 1. točke 5. i 6. mijenjaju se i glase:

»5) broju i vrsti radnika koji su kod njega zaposleni, strukturi zaposlenosti (broj radnika zaposlenih na određeno vrijeme, na izdvojenom mjestu rada, na daljinu, 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, broju noćnih radnika), strukturi zaposlenosti po spolu te o razvoju i politici zapošljavanja

6) broju i vrsti radnika koji su prije početka rada kod drugog poslodavca obavijestili matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem«.

Članak 52.

U članku 150. stavku 3. na kraju točke 10. briše se točka i dodaje se točka 11. koja glasi:

»11) imenovanju osobe koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.«.

Članak 53.

U članku 151. stavku 1. točka 4. mijenja se i glasi:

»4) otkazu radniku s navršenih 60 godina života, osim o otkazu radniku s navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža«.

Članak 54.

U članku 192. iza stavka 3. dodaju se stavci 4., 5. i 6. koji glase:

»(4) Prava koja nisu propisana ovim Zakonom odnosno materijalna prava iz članka 90.a stavka 1. točke 1. ovoga Zakona mogu se kolektivnim ugovorom ugovoriti u većem opsegu za članove sindikata koji su pregovarali o kolektivnom ugovoru.

(5) Ukupna visina materijalnih prava iz stavka 4. ovoga članka ne smije se na godišnjoj razini ugovoriti više od dvostrukog iznosa prosječne godišnje sindikalne članarine sindikata koji su pregovarali o kolektivnom ugovoru.

(6) Prava iz stavka 4. ovoga članka ostvaruju oni članovi sindikata o kojima je sindikat obavijestio poslodavca.«.

Članak 55.

Članak 201. mijenja se i glasi:

»(1) Svaki kolektivni ugovor te svaka promjena (izmjena, dopuna ili otkaz) kolektivnog ugovora mora se dostaviti ministarstvu u roku od 15 dana od dana sklapanja ili nastanka promjene kolektivnog ugovora.

(2) Kolektivni ugovor ili promjenu kolektivnog ugovora ministarstvu dostavlja stranka koja je prva navedena u tom ugovoru, odnosno stranka koja otkazuje kolektivni ugovor.

(3) Udruga poslodavaca ili udruga poslodavaca više razine dužna je ministarstvu dostaviti popis poslodavaca koje obvezuje kolektivni ugovor sklopljen od strane udruge poslodavaca ili udruge poslodavaca više razine te sve promjene u članstvu udruge nastale za vrijeme važenja kolektivnog ugovora.

(4) Poslodavac je dužan radnika pisanim putem obavijestiti o sklapanju kolektivnog ugovora, odnosno njegovoj izmjeni ili prestanku, u roku od 15 dana od sklapanja, izmjene ili prestanka važenja kolektivnog ugovora.

(5) Ministar pravilnikom propisuje postupak dostave kolektivnih ugovora ili njihovih promjena te način vođenja evidencije o tim ugovorima.«.

Članak 56.

Iza glave IV. dodaju se glava IV.a s nazivom glave, poglavlja 1. do 4. s nazivima poglavlja te članci 221.a do 221.p s naslovima iznad članaka koji glase:

»GLAVA IV.a

RAD PUTEM DIGITALNIH RADNIH PLATFORMI

1. OBILJEŽJA RADA PUTEM DIGITALNIH RADNIH PLATFORMI

Uređenje rada putem digitalne radne platforme

Članak 221.a

Ovom se glavom Zakona uređuje rad koji se obavlja korištenjem digitalnih radnih platformi, određuju se pojmovi i propisuju posebna prava i obveze koje nastaju između poslodavca i radnika, propisuje se minimalna razina prava i radnih uvjeta kada takav rad obavljaju druge fizičke osobe te prava i odgovornosti digitalnih radnih platformi radi osiguranja njihova transparentnog rada.

Rad koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme

Članak 221.b

Rad koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme je, u smislu ovoga Zakona, naplatni rad koji na temelju ugovornog odnosa fizička osoba obavlja za digitalnu radnu platformu ili za agregatora, korištenjem digitalne tehnologije odnosno na daljinu pomoću elektroničkog sredstva (internetska stranica, mobilna aplikacija i sl.) ili izravno na određenoj lokaciji između sudionika određenog posla.

Digitalna radna platforma

Članak 221.c

(1) Digitalna radna platforma je, u smislu ovoga Zakona, fizička ili pravna osoba koja pruža usluge koje se na zahtjev primatelja usluge pružaju korištenjem digitalne tehnologije, a u okviru organizacije rada u kojem fizičke osobe posao obavljaju na daljinu pomoću elektroničkog sredstva (internetska stranica, mobilna aplikacija i sl.) ili izravno na određenoj lokaciji.

(2) Agregator je, u smislu ovoga Zakona, fizička ili pravna osoba koja obavlja djelatnost zastupanja ili posredovanja za jednu ili više digitalnih radnih platformi iz stavka 1. ovoga članka.

(3) Odredbe ovoga Zakona primjenjuju se na digitalne radne platforme iz stavka 1. ovoga članka i na agregatore iz stavka 2. ovoga članka koji na taj način organiziraju rad koji se obavlja na području Europske unije, neovisno o mjestu njihova poslovnog nastana i prava koje se inače primjenjuje.

(4) Digitalna radna platforma iz stavka 1. ovoga članka i agregator iz stavka 2. ovoga članka dužni su, pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, upisati se u evidenciju ministarstva.

(5) Digitalna radna platforma iz stavka 1. ovoga članka i agregator iz stavka 2. ovoga članka ne smiju na tržištu obavljati registriranu djelatnost ako nisu upisani u evidenciju ministarstva.

(6) Pri obavljanju poslova posredovanja za digitalnu radnu platformu agregator ne smije radniku naplatiti naknadu za posredovanje.

(7) Digitalna radna platforma iz stavka 1. ovoga članka ne odnosi se na pružatelje usluga čija je primarna svrha dijeljenje resursa ili preprodaja robe ili usluga.

Poslodavac za kojeg radnik posao obavlja putem digitalne radne platforme

Članak 221.d

(1) Digitalna radna platforma iz članka 221.c stavka 1. ovoga Zakona ili agregator iz članka 221.c stavka 2. ovoga Zakona je poslodavac radniku koji rad obavlja osobno korištenjem digitalne radne platforme.

(2) Ako je agregator radniku poslodavac, digitalna radna platforma solidarno odgovara za obveze koje taj agregator, kao njezin posrednik na tržištu, ima prema radniku kojeg zapošljava radi obavljanja poslova za digitalnu radnu platformu.

(3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka, digitalna radna platforma može se osloboditi solidarne odgovornosti ako dokaže da agregator koji je registriran prema posebnom propisu i s kojim je sklopila ugovor uredno izvršava obvezu prijave na mirovinsko i zdravstveno osiguranje radnika, da redovito podmiruje trošak plaće radnika i da nema utvrđen porezni dug.

(4) U svrhu dokazivanja činjenica iz stavka 3. ovoga članka, digitalna radna platforma može prije sklapanja ugovora s agregatorom, odnosno jednom mjesečno tijekom trajanja toga ugovora, od agregatora zatražiti:

1. potvrdu nadležnog poreznog tijela o nepostojanju poreznog duga agregatora
2. izjavu agregatora da je za sve radnike izvršio prijavu na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje prema posebnom propisu
3. dokaz da agregator za sve radnike redovito podmiruje ukupan trošak plaće.

Radnik koji rad obavlja korištenjem digitalne radne platforme

Članak 221.e

Radnik koji rad obavlja korištenjem digitalne radne platforme je, u smislu ovoga Zakona, fizička osoba koja na temelju sklopljenog ugovora o radu, u radnom odnosu obavlja poslove za digitalnu radnu platformu ili za agregatora.

Ostale osobe koje rad obavljaju korištenjem digitalne radne platforme

Članak 221.f

(1) Fizičke osobe koje na temelju ugovornog odnosa koji nije nastao sklapanjem ugovora o radu osobno obavljaju poslove za digitalnu radnu platformu ili za agregatora iz članka 221.c ovoga Zakona u smislu ovoga Zakona smatraju se ostalim osobama koje rad obavljaju korištenjem digitalne radne platforme, ako se na takav ugovorni odnos ne mogu primijeniti zakonske pretpostavke o postojanju radnog odnosa propisane člankom 221.m ovoga Zakona.

(2) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na fizičke osobe koje se u smislu Uredbe (EU) 2019/1150 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o promicanju pravednosti i transparentnosti za poslovne korisnike usluga internetskog posredovanja (Tekst značajan za EGP) (SL L 186, 11. 7. 2019.) smatraju poslovnim korisnikom.

2. UPOTREBA AUTOMATIZIRANOG SUSTAVA UPRAVLJANJA U ORGANIZACIJI RADA KOJI SE OBAVLJA KORIŠTENJEM DIGITALNIH RADNIH PLATFORMI

Prava i obveze poslodavca

Članak 221.g

(1) Poslodavac iz članka 221.d stavka 1. ovoga Zakona, koji u organizaciji rada koristi digitalnu tehnologiju i infrastrukturu u okviru automatiziranog sustava upravljanja utemeljenog na algoritmima, obavezan je u skladu s odredbama ovoga Zakona, radi ostvarivanja prava propisanih ovim ili drugim propisom:

1. upoznati radnika s organizacijom rada digitalne radne platforme i načinom donošenja odluka u automatiziranom sustavu upravljanja
2. osigurati dostupnost i transparentnost podataka o radu koji se obavlja korištenjem digitalnih radnih platformi
3. imenovati ovlaštenu osobu koja će nadzirati sigurnost i radno opterećenje rada radnika koji rad obavljaju korištenjem digitalnih radnih platformi
4. imenovati ovlaštenu osobu koja povodom zahtjeva radnika provodi postupak preispitivanja odluka donesenih u automatiziranom sustavu upravljanja i koja o njima odlučuje
5. osigurati mogućnost uspostave profesionalne komunikacije s ostalim radnicima i sudionicima poslovnog procesa te poslodavcem i ovlaštenim osobama poslodavca.

(2) Prije početka rada koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme poslodavac iz članka 221.d stavka 1. ovoga Zakona dužan je omogućiti radniku da se upozna s načinom na koji će dodjeljivati poslove odnosno radne zadatke, nadzirati radnika te ocjenjivati njegov rad.

(3) Prije početka rada koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme poslodavac iz članka 221.d stavka 1. ovoga Zakona dužan je omogućiti radniku da se upozna sa svim pravima iz radnog odnosa, a osobito informacijama vezanim za pristup poslovima i radnim zadacima, za radno vrijeme i uvjete rada, za sigurnost i zdravlje na radu, za mogućnost napredovanja i osposobljavanja te za donošenje odluka vezanih za obračun i isplatu plaće te naknada.

(4) Ugovorom o radu iz članka 221.l ovoga Zakona ugovara se obveza poslodavca da radniku dostavi podatke iz stavka 1. ovoga članka.

(5) Poslodavac iz članka 221.d stavka 1. ovoga Zakona dužan je na zahtjev radnika učiniti dostupnima podatke vezane uz obveze iz stavka 1. ovoga članka.

(6) Poslodavac iz članka 221.d stavka 1. ovoga Zakona dužan je, na zahtjev sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika te inspekcije u području rada, tijekom provođenja nadzora omogućiti dostupnost podataka iz stavka 1. ovoga članka.

Obveza ljudskog nadzora u automatiziranom sustavu upravljanja radi zaštite sigurnosti i zdravlja radnika

Članak 221.h

(1) Poslodavac iz članka 221.d stavka 1. ovoga Zakona dužan je procijeniti rizike rada i njihova utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika koji rad obavlja korištenjem digitalne radne platforme.

(2) Poslodavac iz članka 221.d stavka 1. ovoga Zakona ne smije dopustiti intenzitet rada koji ugrožava fizičko, odnosno mentalno zdravlje radnika koji rad obavlja korištenjem digitalne radne platforme.

(3) Radnik koji smatra da mu je zbog okolnosti nastalih radom korištenjem digitalne radne platforme povrijeđeno pravo na sigurnost i zdravlje na radu ima pravo zatražiti od poslodavca zaštitu svoga prava odnosno pisano obrazloženje i preispitivanje pojedine mjere ili odluke.

(4) Nadzor nad donošenjem odluka vezanih za sigurnost i zdravlje radnika i ovlaštenje za preispitivanje i ocjenu mjere ili odluke o zaštiti na radu te odlučivanje o tome ima osoba iz članka 221.g stavka 1. točke 3. ovoga Zakona.

Obveza ljudskog nadzora u praćenju rada i odluka donesenih u automatiziranom sustavu upravljanja

Članak 221.i

(1) Radnik koji smatra da mu je odlukom donesenom u automatiziranom sustavu upravljanja, a osobito odlukom vezanom za pristup radnim zadacima, o radnom vremenu, o mogućnosti napredovanja i osposobljavanja te odlukom vezanom za obračun i isplatu plaće te naknada povrijeđeno pravo iz radnog odnosa ima pravo u rokovima propisanim člankom 133. ovoga Zakona zatražiti od poslodavca zaštitu svojih prava te zatražiti pisano obrazloženje, kao i preispitivanje pojedine odluke.

(2) Ovlaštenje za stručno obrazloženje odluke te odlučivanje nakon preispitivanja odluke ima osoba iz članka 221.g stavka 1. točke 4. ovoga Zakona.

Zaštita privatnosti i obrada osobnih podataka radnika koji rade korištenjem digitalne radne platforme

Članak 221.j

Digitalna radna platforma i agregator, radi zaštite privatnosti radnika u skladu s člankom 29. ovoga Zakona, pri obradi osobnih podataka ne smije:

1. obrađivati podatke o privatnim razgovorima
2. obrađivati podatke o emocionalnom odnosno psihološkom stanju radnika
3. obrađivati podatke o zdravlju radnika, osim u slučajevima predviđenim propisom o zaštiti osobnih podataka
4. prikupljati osobne podatke u razdoblju u kojem radnik ne obavlja rad niti ga nudi.

Obveza uspostave kanala za profesionalnu komunikaciju s ostalim radnicima i poslodavcem te trećima u poslovnom procesu

Članak 221.k

Poslodavac iz članka 221.d stavka 1. ovoga Zakona dužan je, radi neometane profesionalne komunikacije odnosno povezivanja i razmjene informacija u poslovnom procesu s ostalim radnicima i sudionicima poslovnog procesa te poslodavcem i ovlaštenim osobama poslodavca, osobama koje kod njega obavljaju poslove osigurati mogućnost uspostave kontakata.

3. PRAVA RADNIKA KOJI RAD OBAVLJA PUTE DIGITALNIH RADNIH PLATFORMI

Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu putem digitalne radne platforme

Članak 221.l

(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, kojim se između poslodavca i radnika ugovara rad korištenjem digitalne radne platforme, osim podataka iz članka 15. stavka 1. točaka 1. do 11. ovoga Zakona, mora sadržavati i dodatne podatke o:

1. načinu dodjele poslova, radnih zadataka i uputa za rad te ocjenjivanja rada prema određenim kriterijima
2. načinu donošenja odluka vezanih za radno vrijeme i uvjete rada, za sigurnost i zdravlje na radu, za mogućnost napredovanja te za donošenje odluka vezanih za obračun i isplatu plaće i naknade plaće
3. obvezi poslodavca da informira radnika o osobi koja je kod poslodavca ovlaštena za nadzor praćenja rada u automatiziranom sustavu upravljanja
4. elektroničkoj i drugoj opremi i sredstvima rada koji su potrebni za obavljanje posla
5. mogućnosti za neometanu profesionalnu komunikaciju odnosno povezivanje i razmjenu informacija s ostalim radnicima i njihovim predstavnicima, poslodavcem te trećima u poslovnom procesu
6. sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati, odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika
7. naknadi troškova radniku vezanih uz obavljanje poslova te amortizaciji troškova vlastitih vozila i druge opreme, ako ih koristi
8. obvezi ugovaranja osiguranja od nesretnog slučaja i osiguranja od odgovornosti na teret poslodavca ako ugovorene poslove obavlja sudjelovanjem u prometu sredstvom koje se u smislu propisa o sigurnosti prometa na cestama smatra vozilom i koje ne podliježe obvezi registracije
9. načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika
10. načinu ostvarivanja prava na informiranje i sudjelovanje u odlučivanju.

(2) Ako se radi nepredvidivog obrasca rada ugovara rad po pozivu poslodavca, ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati i dodatne podatke o:

1. promjenjivom rasporedu rada s obzirom na organizaciju radnog vremena radnika koja je u potpunosti ili uglavnom nepredvidiva
2. referentnom razdoblju u danima i satima unutar kojeg poslodavac ima pravo zatražiti, a radnik ima dužnost obavljati posao
3. najmanjem broju radnih sati unutar razdoblja iz točke 2. ovoga stavka koje je poslodavac dužan platiti radniku, neovisno o tome je li zatražio od radnika obavljanje posla, osim ako je poslodavac zatražio obavljanje posla, a radnik ga je bez opravdanog razloga odbio obaviti
4. pravu radnika da bez štetnih posljedica odbije radni zadatak, ako je obavijest o potrebi njegova izvršenja dana u roku unutar kojega ga nije moguće izvršiti
5. roku u kojemu je moguć opoziv radnog zadatka koji je radnik prihvatio, čije neispunjenje daje radniku pravo na isplatu naknade plaće kao da je radio.

(3) Nepredvidiv obrazac rada iz stavka 2. ovoga članka, u smislu ovoga Zakona, je oblik organizacije rada i radnog vremena koji u potpunosti ili uglavnom nastaje prema nepredvidivim potrebama za radom, uslijed čega se ne može unaprijed utvrditi početak i završetak radnog dana niti tjedna radnika, već ga, prema prirodi stvari, određuje poslodavac.

(4) U slučaju sklapanja ugovora iz stavka 2. ovoga članka najmanji broj zajamčenih plaćenih radnih sati ne može biti manji od pet sati tjedno.

Pretpostavka postojanja radnog odnosa u radu korištenjem digitalne radne platforme

Članak 221.m

(1) Ako digitalna radna platforma ili agregator iz članka 221.c ovoga Zakona s fizičkom osobom sklopi ugovor za obavljanje posla korištenjem digitalne radne platforme koji, s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti digitalne radne platforme ili agregatora, ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je ta digitalna radna platforma ili taj agregator, kao poslodavac s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako se ne dokaže suprotno.

(2) Činjenice na temelju kojih se može u smislu stavka 1. ovoga članka pretpostaviti postojanje radnog odnosa su:

1. osobno obavljanje naplatnog posla
2. davanje naloga i uputa za obavljanje posla fizičkoj osobi, u okvirima organizacije rada i subordinacije posla
3. ograničavanje slobode odbijanja izvršavanja naloga ili njezino uvjetovanje zapriječenim sankcijama ili drugim mjerama
4. pobliže određivanje vremena, mjesta i načina obavljanja posla fizičkoj osobi, neovisno o tome koristi li vlastita sredstva rada
5. nadziranje obavljanja posla i praćenje učinaka fizičke osobe, radi ocjene njezina rada te mogućnosti napredovanja
6. zabrana sklapanja poslova za svoj ili tuđi račun korištenjem usluga drugih platformi.

(3) Teret dokaza je na onoj digitalnoj radnoj platformi ili na agregatoru koji osporava zakonsku pretpostavku iz stavka 1. ovoga članka.

(4) Fizička osoba koja smatra da nije radnik u smislu ovoga Zakona može osporavati zakonsku pretpostavku postojanja radnog odnosa iz stavka 1. ovoga članka, pri čemu je digitalna radna platforma, odnosno agregator, u svrhu dokazivanja i radi pravilnog rješavanja pokrenutog postupka, dužan dati sve potrebne podatke.

Rad putem digitalnih radnih platformi ovisno o opsegu ostvarenih primitaka

Članak 221.n

(1) Iznimno od članka 221.m ovoga Zakona, pretpostavka postojanja radnog odnosa ne odnosi se na fizičku osobu koja radom putem digitalnih radnih platformi u pojedinom kvartalu kalendarske godine nije ostvarila primitak veći od 60 % brutoiznosa tri mjesečne minimalne plaće utvrđenog posebnim propisom.

(2) Digitalna radna platforma ili agregator dužan je izvršiti provjeru od nadležnog tijela koje putem sustava ePorezna vodi službenu evidenciju o svim isplatteljima i o isplaćenim primicima radi pribavljanja dokaza o stanju isplaćenih primitaka od kojih se utvrđuje drugi dohodak koji je fizička osoba kojoj dodjeljuje posao ostvarila radom putem digitalnih radnih platformi.

(3) Nadležno tijelo koje putem sustava ePorezna vodi službenu evidenciju o svim isplatteljima i o isplaćenim primicima može digitalnoj radnoj platformi ili agregatoru omogućiti uvid u podatke o stanju isplaćenih primitaka od kojih se utvrđuje drugi dohodak fizičke osobe kojoj se dodjeljuje, a koje je ta fizička osoba ostvarila radom putem digitalnih radnih platformi.

(4) Ako je digitalnoj radnoj platformi ili agregatoru omogućeno da na temelju izvršene provjere iz stavka 2. ovoga članka utvrdi da je primitak za obavljani rad fizičke osobe iz stavka 1. ovoga članka u pojedinom kvartalu kalendarske godine veći od limitirane visine od 60 % brutoiznosa tri mjesečne minimalne plaće utvrđenog posebnim propisom, fizička osoba kod tog poslodavca, nakon izvršene provjere, može posao obavljati samo na temelju sklopljenog ugovora o radu.

(5) Radi provjere stanja isplaćenih primitaka fizičke osobe iz stavka 1. ovoga članka, digitalna radna platforma ili agregator ovlašten je dobiti samo podatak o iznosu neisplaćenog dijela limitirane visine iznosa primitaka iz stavka 2. ovoga članka.

(6) Način i rokove provođenja uvida i provjere iz stavaka 2. i 3. ovoga članka ministar, uz suglasnost ministra nadležnog za financije, propisuje pravilnikom.

Prava i uvjeti rada ostalih osoba koje rade na digitalnim radnim platformama

Članak 221.o

(1) Na osobu iz članka 221.f stavka 1. ovoga Zakona na odgovarajući se način primjenjuju odredbe članka 221.g do 221.k ovoga Zakona.

(2) Digitalna radna platforma ili agregator dužan je za osobu iz članka 221.f stavka 1. ovoga Zakona ugovoriti osiguranje od nesretnog slučaja i osiguranje od odgovornosti ako ugovorene poslove obavlja sudjelovanjem u prometu sredstvom koje se u smislu propisa o sigurnosti prometa na cestama smatra vozilom i koje ne podliježe obvezi registracije.

(3) Osoba iz članka 221.f stavka 1. ovoga Zakona ima pravo na zaštitu prava u skladu s utvrđenim ugovornim odnosom s digitalnom radnom platformom ili agregatorom.

4. TRANSPARENTNOST RADA KORIŠTENJEM DIGITALNIH RADNIH PLATFORMI

Evidencija o radu korištenjem digitalnih radnih platformi

Članak 221.p

(1) Evidencija o radu korištenjem digitalnih radnih platformi, radi osiguranja transparentnosti rada digitalnih radnih platformi te jačanja odgovornosti i pravne sigurnosti između subjekata koji na tržištu obavljaju djelatnosti i rad korištenjem digitalnih radnih platformi, vodi i u elektroničkom obliku obrađuje ministarstvo.

(2) U evidenciji iz stavka 1. ovoga članka prikupljaju se i obrađuju podaci o digitalnim radnim platformama i agregatorima koji obavljaju djelatnosti kao pružatelji usluga na tržištu te se prikupljaju podaci o pokazateljima opsega rada korištenjem digitalnih radnih platformi.

(3) Digitalna radna platforma iz članka 221.c stavka 1. ovoga Zakona i agregator iz članka 221.c stavka 2. ovoga Zakona, radi njihova upisa u evidenciju iz stavka 1. ovoga članka, dužni su podnijeti zahtjev koji mora sadržavati:

1. naziv, sjedište i osobni identifikacijski broj digitalne radne platforme ili agregatora
2. ime, prezime i osobni identifikacijski broj osobe koja je ovlaštena za zastupanje digitalne radne platforme ili agregatora
3. adresu elektroničke pošte u svrhu izravnog i neometanog pristupa tijekom propisanih nadzornih postupaka
4. pisanu izjavu o sklopljenom ugovoru o posredovanju na tržištu s digitalnom radnom platformom, ako je zahtjev podnio agregator.

(4) Digitalna radna platforma iz članka 221.c stavka 1. ovoga Zakona i agregator iz članka 221.c stavka 2. ovoga Zakona dužni su u pravnom prometu, u poslovnim ispravama, na svakom dopisu i ugovoru navesti broj pod kojim su upisani u evidenciju iz stavka 1. ovoga članka.

(5) Podaci o digitalnim radnim platformama i agregatorima prikupljaju se upisom iz stavka 3. ovoga članka i dostavom podataka o pokazateljima opsega rada korištenjem digitalnih radnih platformi.

(6) Podaci o pokazateljima opsega rada korištenjem digitalnih radnih platformi su osobito broj radnika i osoba iz članka 221.f stavka 1. ovoga Zakona koje rade korištenjem platforme te broj i vrsta ugovornih odnosa na temelju kojih te osobe rade korištenjem platforme.

(7) Digitalna radna platforma iz članka 221.c stavka 1. ovoga Zakona i agregator iz članka 221.c stavka 2. ovoga Zakona dužni su podatke iz stavka 6. ovoga članka dostaviti u propisanom roku ministarstvu.

(8) Oblik, sadržaj i način vođenja evidencije iz stavka 1. ovoga članka te rok dostave podataka propisuje ministar pravilnikom.«.

Članak 57.

Članak 226. mijenja se i glasi:

»(1) U provedbi inspeksijskog nadzora u području rada inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku poslodavcu narediti da u ostavljenom roku:

1. tijelu nadležnom za vođenje podataka o osiguranicima prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju, na način, u sadržaju i u roku, u elektroničku bazu dostavi podatke o radniku ili promjene do kojih je došlo tijekom trajanja radnog odnosa (članak 6. stavak 2.)

2. radniku omogućiti upoznavanje s propisima o radnim odnosima, odnosno s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu (članak 8. stavak 2.)

3. propise o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu te kolektivni ugovor i pravilnik o radu učini na prikladan način dostupnima radnicima (članak 8. stavak 3.)

4. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o mogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme (članak 13. stavci 6., 7. i 8.)

5. radnika pisano obavijesti o nazivu tijela kojem se obavljaju uplate dobrovoljnog mirovinskog osiguranja, ako sudjeluje u plaćanju (članak 14. stavak 6.)

6. pri nadležnom upravnom tijelu registrira ugovor o radu pomorca i radnika na pomorskim ribarskim plovilima (članak 14. stavak 7.)

7. radniku s kojim je sklopio pisani ugovor o radu koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 15.)

8. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu za stalne sezonske poslove na određeno vrijeme koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 16. stavak 7.)

9. radniku s kojim je dogovorio rad na izdvojenom mjestu rada bez izmjene ugovora o radu, za rad duži od 30 dana ponudi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada (članak 17. stavak 6.)

10. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada ili na daljinu koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 17.a stavci 1. i 2.)

11. radniku koji radi na daljinu osigura zaštitu privatnosti te potrebne pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu (članak 17.b stavak 6.)

12. radniku dostavi pisano obrazloženje o nemogućnosti izmjene ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada, odnosno o nemogućnosti ponovnog obavljanja poslova u prostoru poslodavca i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjen ugovor ili o mogućnosti izmjene ugovora o radu s odgovornim početkom primjene (članak 17.c stavak 4.)

13. radniku s kojim je sklopio ugovor odnosno kojem je izdao potvrdu o privremenom upućivanju na rad u inozemstvo, a koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ili radniku uruči primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje prije upućivanja na rad u inozemstvo, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati (članak 18. stavci 2. i 7.)

14. radniku u slučaju upućivanja u inozemstvo, u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, na rok kraći od četiri uzastopna tjedna, prije početka upućivanja dostavi pisanu informaciju koja sadrži propisane podatke (članak 18. stavak 4.)

15. radniku s kojim je sklopio ugovor o dodatnom radu koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 18.b stavak 1.)

16. maloljetnika uputi na pregled ovlaštenom liječniku ako su maloljetnik, njegov roditelj, odnosno skrbnik, radničko vijeće ili sindikat posumnjali da poslovi koje obavlja ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, čudoređe ili razvoj i podnijeli zahtjev poslodavcu da ovlašteni liječnik pregleda maloljetnika te da u nalazu i mišljenju ocijeni ugrožavaju li poslovi koje maloljetnik obavlja njegovu sigurnost, zdravlje, čudoređe ili razvoj (članak 22. stavak 1.)

17. maloljetniku ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova kada je to dužan učiniti na temelju nalaza i mišljenja ovlaštenoga liječnika (članak 22. stavak 3.)

18. donese i objavi pravilnik o radu ili da pravilnikom uredi pitanja koja pravilnikom moraju biti uređena (članak 26. stavak 1.)

19. u propisanom sadržaju, načinu i roku ministarstvu dostavi statističke podatke o obavljanju poslova ustupanja radnika (članak 44. stavak 7.)

20. korisnik i agencija koji su sklopili ugovor o ustupanju radnika, koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, izmijene ugovor koji će sadržavati nedostajuće sastojke (članak 45. stavak 2.)

21. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, koji ne sadrži sve podatke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 46. stavci 3. i 5.)

22. uputnicu ustupljenog radnika koja ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom dopuni nedostajućim podacima (članak 49. stavak 1.)

23. radničko vijeće obavijesti o broju i razlozima uzimanja na rad ustupljenih radnika ili da ustupljene radnike obavijesti o slobodnim radnim mjestima za koja ispunjavaju uvjete (članak 50. stavak 3.)

24. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme (članak 63. stavci 6., 7. i 8.)

25. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o mogućnosti izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena (članak 68. stavci 5. i 7.)

26. utvrdi raspored korištenja godišnjeg odmora u skladu s ovim Zakonom ili radnika obavijesti o trajanju i razdoblju korištenja godišnjeg odmora (članak 85.)

27. radi ostvarivanja prava na jednakost plaća žena i muškaraca, dostavi radniku podatke o kriterijima na temelju kojih je radnik koji obavlja poslove iste ili slične naravi ostvario plaću, ako takav radnik kod njega postoji (članak 91. stavak 6.)

28. dostavi radniku obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, ili obračun s propisanim sadržajem (članak 93. stavci 1. i 6.)

29. dostavi radniku, kojem na dan dospelosti nije isplatio plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor, ili ih nije isplatio u cijelosti, dva obračuna, od kojih je jedan obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, a drugi obračun u kojem će biti iskazan iznos plaće ili dijela plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor koji je bio dužan isplatiti, sa sadržajem u skladu s pravilnikom iz članka 93. stavka 6. ovoga Zakona (članak 93. stavci 2. i 6.)

30. radniku, na njegov zahtjev, izda potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa (članak 130. stavak 1.)

31. radniku nakon prestanka radnog odnosa vrati sve njegove isprave i primjerak objave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja ili mu izda potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa (stavak 130. stavak 2.)

32. imenuje osobu koja je, osim njega, ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika te o imenovanju obavijesti radnike (članak 134. stavci 2. i 4.)

33. pisano i potpuno obavijesti radničko vijeće ili sve radnike koji su prijenosom obuhvaćeni o prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti na novog poslodavca (članak 137. stavci 6. i 7.)

34. radnika pisanim putem obavijesti o sklapanju kolektivnog ugovora, odnosno njegovoj izmjeni ili prestanku (članak 201. stavak 4.)

35. kolektivni ugovor objavi na propisani način (članak 202. stavci 1. i 2.)

36. radniku omogućiti da se upozna s načinom na koji će dodjeljivati poslove odnosno radne zadatke, nadzirati radnika i ocjenjivati njegov rad te sa svim pravima iz radnog odnosa, a osobito informacijama vezanim za pristup poslovima i radnim zadacima, za radno vrijeme i uvjete rada, za sigurnost i zdravlje na radu, za mogućnost napredovanja i osposobljavanja te za donošenje odluka vezanih za obračun i isplatu plaće te naknada (članak 221.g stavci 2. i 3.)

37. radniku na njegov zahtjev učini dostupnima zatražene podatke (članak 221.g stavak 5.)

38. radniku i osobama koje kod njega obavljaju poslove osigura neometanu profesionalnu komunikaciju odnosno povezivanje i razmjenu informacija u poslovnom procesu s ostalim sudionicima te poslodavcem i ovlaštenim osobama poslodavca (članak 221.k)

39. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu putem digitalne radne platforme, a koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 221.l stavak 1.)

40. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu putem digitalne radne platforme kojim ugovara rad po pozivu poslodavca, a ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 221.l stavak 2.)

41. kao digitalna radna platforma ili agregator dostavi potrebne podatke ministarstvu (članak 221.p stavak 7.).

(2) U provedbi inspekcijskog nadzora u području rada inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku zabraniti:

1. dodatni rad radnika koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu ili na poslovima u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ovoga Zakona ili radnika kojem se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem, ako takve poslove obavlja kod matičnog poslodavca (članak 18.a stavak 2.)

2. rad osobe mlađe od 15 godina ili osobe s 15 i starije od 15, a mlađe od 18 godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje (članak 19.)

3. rad i sudjelovanje djeteta i maloljetnika u aktivnostima protivno posebnoj zaštiti (članak 19.a stavci 3., 5. i 8.)

4. kontakt s djetetom ili maloljetnikom osobi koja je pravomoćno osuđena ili protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta (članak 19.b stavak 3.)

5. rad maloljetnika na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 21. stavak 1.)

6. rad maloljetnika bez prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti (članak 21. stavak 3.)

7. obavljanje poslova maloljetnika ako iz nalaza i mišljenja ovlaštenog liječnika proizlazi da poslovi koje maloljetnik obavlja ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 22. stavak 1.)

8. agenciji obavljanje poslova ustupanja radnika korisnicima, ako nije registrirana prema posebnom propisu, odnosno upisana u evidenciju ministarstva nadležnog za rad (članak 44. stavak 3.)

9. rad radnika na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, a koji je duži od skraćenoga radnoga vremena (članak 64. stavak 3.)

10. prekovremeni rad maloljetnika (članak 65. stavak 5.)

11. prekovremeni rad trudnice, roditelja s djetetom do osam godina života te radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, osim u slučaju više sile, ako nisu dostavili poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (članak 65. stavak 6.)

12. prekovremeni rad radnika koji radi u dodatnom radu ako poslodavcu nije dostavio pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavci 7. i 8.)

13. rad maloljetnika koji traje duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata (članak 68. stavak 1.)

14. rad u nejednakom rasporedu radnog vremena trudnice, roditelja s djetetom do osam godina života, rad roditelja koji radi s polovicom punog radnog vremena, radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnika koji radi u dodatnom radu, ako nisu dostavili poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (članak 68. stavak 2.)

15. obavljanje posla i aktivnosti djeteta i maloljetnika protivno propisanim ograničenjima (članak 68.a)

16. rad noćnog radnika koji obavlja noćni rad ako tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu radi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih 24 sata (članak 69. stavak 6.)

17. noćnom radniku, koji je na temelju procjene opasnosti u radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, noćni rad duži od osam sati u razdoblju od 24 sata (članak 69. stavak 7.)

18. noćni rad maloljetnika ako je protivan odredbama ovoga Zakona ili nije osigurano da se takav rad obavlja pod nadzorom punoljetne osobe (članak 70.)

19. noćni rad radnika kod poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, koje uključuju i noćni rad, a koji radi u noćnoj smjeni uzastopce duže od jednog tjedna (članak 71. stavak 3.).

(3) Žalba izjavljena protiv rješenja iz ovoga članka ne odgađa njegovo izvršenje.«.

Članak 58.

Članak 227. mijenja se i glasi:

»(1) Novčanom kaznom od 1320,00 do 3.980,00 eura kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

1. ako sklopi ugovor o radu u kojemu je probni rad ugovoren u trajanju dužem od Zakonom dopuštenoga (članak 53. stavak 3.)

2. ako radniku ne omogući osposobljavanje na način propisan ovim Zakonom (članak 54. stavak 4.)

3. ako sklopi ugovor o radu u kojem je pripravnički staž ugovoren u trajanju dužem od Zakonom propisanoga (članak 57.).

(2) Novčanom kaznom od 130,00 do 390,00 eura za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

(3) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.«.

Članak 59.

Članak 228. mijenja se i glasi:

»(1) Novčanom kaznom od 4110,00 do 7960,00 eura kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

1. ako s radnikom sklopi ugovor o radu na određeno vrijeme za koji ne postoji objektivan razlog, odnosno ako u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu ne navede objektivan razlog ili je ugovor o radu sklopljen u trajanju dužem od tri godine (članak 12. stavci 1., 2. i 3.)

2. ako s istim radnikom sklopi više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme čije je ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor o radu, neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije ili je zbog nekog drugog objektivnog razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom (članak 12. stavci 4. i 7.)

3. ako s radnikom sklopi ugovor o radu na određeno vrijeme za sezonske poslove protivno odredbama ovoga Zakona (članak 12. stavak 11.)

4. ako s radnikom sklopi ugovor o radu za stalne sezonske poslove koji se u određenim dijelovima kalendarske godine obavljaju u godišnjim razdobljima s ukupnim trajanjem dužim od devet mjeseci (članak 16. stavci 1. i 3.)

5. ako sklopi ugovor o radu s radnikom koji ne udovoljava posebnim uvjetima za zasnivanje radnog odnosa propisanim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu (članak 23.)

6. ako prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu od radnika traži podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom (članak 25. stavak 1.)

7. ako prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim osobama osobne podatke radnika protivno odredbama ovoga Zakona ili ako ne imenuje osobu koja je, osim njega, ovlaštena nadzirati prikupljanje, obradu, korištenje i dostavljanje tih podataka trećim osobama (članak 29. stavci 1. i 6.)

8. ako traži podatke o trudnoći ili uputi drugu osobu da traži takve podatke, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica (članak 30. stavak 2.)

9. ako radnika nakon isteka roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, ne vrati na poslove na kojima je radio prije korištenja tih prava ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 36. stavci 1. i 3.)

10. ako radnika koji je bio privremeno nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti ne vrati na poslove na kojima je prethodno radio ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 40. stavak 1.)

11. ako radniku kod kojeg postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti, u pisanom obliku ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je sposoban, a u mogućnosti je radniku osigurati obavljanje takvih poslova (članak 41. stavak 1.)

12. ako korisniku ustupi istog radnika za obavljanje istih poslova u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine, osim u propisanim slučajevima (članak 48. stavak 1.)

13. ako u pravnom prometu, poslovnim ispravama, na svakom dopisu ili ugovoru ne navede broj pod kojim je agencija upisana u evidenciju ministarstva (članak 52. stavak 4.)

14. ako s osobom koja se stručno osposobljava za rad ne sklopi ugovor u pisanom obliku (članak 59. stavak 5.)

15. ako radniku ne omogući korištenje stanke na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 73.)

16. ako radniku ne omogući korištenje dnevnog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 74.)

17. ako radniku ne omogući korištenje tjednog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 75.)

18. ako radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, osim u slučaju prestanka ugovora o radu (članak 18.a stavak 7., članci 77., 78., 83. i 84. te članak 85. stavci 2. i 4.)

19. ako radniku ne omogući korištenje plaćenog dopusta na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 86.)

20. ako radniku ne omogući korištenje neplaćenog dopusta za pružanje osobne skrbi na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 87. stavak 3.)

21. ako radniku ne omogući pravo na odsutnost s posla u skladu s ovim Zakonom (članak 87.a stavak 1.)

22. ako bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplati uskratim isplate plaće ili nekog njezina dijela, odnosno uskratim isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće (članak 96. stavak 1.)

23. ako prije isteka roka od šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu na istim poslovima zaposli drugog radnika, a nije ponudio sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga (članak 115. stavci 5. i 6.)
 24. ako s podacima utvrđenim u postupku zaštite dostojanstva radnika ne postupa kao s tajnima (članak 134. stavak 10.)
 25. ako onemogućiti radnike u izboru radničkog vijeća (članak 141.)
 26. ako ne dostavi podatak o utemeljenju radničkog vijeća ili ga ne dostavi u propisanom roku i na propisani način (članak 146. stavak 3.)
 27. ako ne obavijesti radničko vijeće o pitanjima o kojima ga je dužan obavijestiti na način propisan ovim Zakonom (članak 149.)
 28. ako se s radničkim vijećem ne savjetuje o pitanjima o kojima je dužan savjetovati se na način propisan ovim Zakonom (članak 150.)
 29. ako bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća donese odluku koju može donijeti samo uz suglasnost radničkog vijeća (članak 151. stavak 1.)
 30. ako ne osigura uvjete za rad radničkog vijeća (članak 156.)
 31. ako ne omogući imenovanom, odnosno izabranom predstavniku radnika članstvo u organu poslodavca, odnosno drugom odgovarajućem tijelu trgovačkog društva, zadruge ili javne ustanove (članak 164.)
 32. ako pokuša ostvariti ili ostvari zabranjeni nadzor nad utemeljenjem i djelovanjem sindikata ili udruge sindikata više razine (članak 183. stavak 1.)
 33. ako ne obračuna, ne ustegne ili ne uplati sindikalnu članarinu (članak 189.)
 34. ako, u slučaju kada je to dužan učiniti, ne dostavi svaki kolektivni ugovor ili svaku promjenu kolektivnog ugovora ministarstvu ili ga ne dostavi u propisanom roku (članak 201. stavak 1.)
 35. ako odbije sudjelovati u postupku mirenja predviđenim ovim Zakonom (članak 206. stavak 1.)
 36. ako radnika koji je organizirao štrajk ili sudjelovao u štrajku organiziranom u skladu s odredbama zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata stavi u nepovoljniji položaj od drugih radnika (članak 215. stavak 2.)
 37. ako na zahtjev sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika i inspekcije u području rada tijekom provođenja nadzora ne omogući dostupnost zatraženih podataka (članak 221.g stavak 6.)
 38. ako pri obradi osobnih podataka radnika koji rade putem digitalne radne platforme obrađuje podatke koje ne smije obrađivati ili prikuplja podatke koje ne smije prikupljati (članak 221.j)
 39. ako radi neometane profesionalne komunikacije osobama koje kod njega obavljaju poslove ne osigura mogućnost uspostave kontakata (članak 221.k)
 40. ako s radnikom sklopi ugovor o radu putem digitalne radne platforme kojim se ugovara rad po pozivu poslodavca bez podatka o najmanjem broju zajamčenih plaćenih radnih sati tjedno ili s brojem zajamčenih plaćenih radnih sati tjedno manjim od propisanog (članak 221.l stavci 2. i 4.)
 41. ako digitalna radna platforma ili agregator ne provede provjeru na propisani način i u propisanim rokovima koju je omogućilo nadležno tijelo koje putem sustava ePorezna vodi službenu evidenciju o svim isplatteljima i o isplaćenim primicima ili ako fizičkoj osobi za koju je utvrdila da je imala primitak za obavljeni rad u pojedinom kvartalu kalendarske godine veći od limitirane visine ne ponudi sklapanje ugovora o radu (članak 221.n stavci 2., 3., 4. i 6.)
 42. ako kao digitalna radna platforma ili agregator u pravnom prometu, u poslovnim ispravama, ne navede broj pod kojim je upisana u evidenciju ministarstva (članak 221.p stavak 4.)
 43. ako kao digitalna radna platforma ili agregator ne dostavi podatke u evidenciju ministarstva (članak 221.p stavak 7.).
- (2) Novčanom kaznom od 530,00 do 790,00 eura za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.
- (3) Novčanom kaznom od 4110,00 do 7960,00 eura za prekršaj iz stavka 1. točke 1. ovoga članka kaznit će se korisnik pravna osoba koja je koristila rad istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine, osim u propisanim slučajevima (članak 48. stavak 1.).
- (4) Novčanom kaznom od 530,00 do 790,00 eura za prekršaj iz stavka 1. točke 1. ovoga članka kaznit će se korisnik fizička osoba koja je koristila rad istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine, osim u propisanim slučajevima (članak 48. stavak 1.).
- (5) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.
- (6) Za prekršaje iz stavka 1. točke 29. ovoga članka poslodavac pravna osoba odgovara i ako ne postoji prekršajna odgovornost odgovorne osobe.«.

Članak 60.

Članak 229. mijenja se i glasi:

»(1) Novčanom kaznom od 8090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

1. ako ne vodi evidenciju o radnicima i o radnom vremenu ili je ne vodi na propisan način, ili ako na zahtjev inspektora rada ne dostavi podatke o radnicima i o radnom vremenu (članak 5.)
2. ako svog radnika privremeno ustupi u društvo koje s njim nije povezano u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima ili ga ustupi u trajanju dužem od neprekidno šest mjeseci, ili ga ustupi bez sklopljenog sporazuma i pisane suglasnosti radnika na sporazum (članak 10. stavak 3.)
3. ako u slučaju kada ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, prije početka rada ne izda radniku pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru (članak 14. stavak 3.)
4. ako radniku u propisanim rokovima ne dostavi primjerak ugovora o radu i primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje (članak 14. stavak 5.)
5. ako sklopi ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada za poslove za koje ga ne smije sklopiti (članak 17. stavak 4.)
6. ako svog radnika, kojeg u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, upućuje na rad u inozemstvo u društvo koje je s njim povezano u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima bez pisane suglasnosti radnika (članak 18. stavak 5.)
7. ako radniku prije odlaska u inozemstvo ne dostavi primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje tijekom trajanja rada u inozemstvu, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati prema posebnom propisu (članak 18. stavak 7.)

8. ako ugovor o dodatnom radu sklopi s radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ovoga Zakona te radnikom kojemu se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa u povećanom trajanju (članak 18.a stavak 2.)

9. ako s radnikom sklopi ugovor o dodatnom radu s ugovorenim radnim vremenom u trajanju dužem od propisanog (članak 18.b stavak 4.)

10. ako rad radnika koji obavlja dodatni rad, a raspored radnog vremena nije utvrđen kao nejednaki, traje duže od osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad, ili ako rad radnika koji obavlja dodatni rad u nejednako utvrđenom rasporedu radnog vremena traje duže od 16 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad (članak 18.b stavak 5.)

11. ako u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, odnosno šest mjeseci, ako je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, utvrdi rad radnika u dodatnom radu koji bi trajao duže od prosječnih osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad (članak 18.b stavak 7.)

12. ako utvrdi nejednaki raspored rada radnika u dodatnom radu bez njegove pisane suglasnosti o dobrovoljnom pristanku na rad duži od osam sati tjedno ili ako na zahtjev inspektora rada ne dostavi popis radnika koji su dali pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (članak 18.b stavci 10. i 12.)

13. ako zaposli osobu mlađu od 15 godina ili osobu s 15 i stariju od 15, a mlađu od 18 godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje ili ako dozvoli rad djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje (članak 19. i članak 19.a stavak 3.)

14. ako na poslovima vezanima za rad i provođenje aktivnosti s djetetom i maloljetnikom zaposli osobu koja je pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, a koja su prije nego što su počinjena, bila propisana zakonom ili međunarodnim pravom, ili se protiv nje vodi kazneni postupak za navedena djela, ili ne onemogućiti kontakt s djetetom ili maloljetnikom osobi za koju ima saznanja da postoji zapreka (članak 19.b stavci 1. i 3.)

15. ako zaposli maloljetnika bez pisanog ovlaštenja njegova zakonskog zastupnika ili odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi (članak 20. stavci 1. i 2.)

16. ako zaposli maloljetnika na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj ili ga zaposli prije prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti (članak 21. stavci 1. i 3.)

17. ako zbog trudnoće odbije zaposliti ženu ili joj, protivno odredbama ovoga Zakona, zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa ponudi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima (članak 30. stavak 1.)

18. ako za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s posebnim propisom, odnosno u roku od 15 dana od dana prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, otkáže ugovor o radu trudnici ili radniku koji se koristi nekim od tih prava (članak 34. stavak 1.)

19. ako radniku koji je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad, zbog liječenja ili oporavka, otkáže ugovor o radu u razdoblju te nesposobnosti (članak 38. stavak 1.)

20. ako kao poslodavac obavlja poslove ustupanja radnika korisnicima, a nije kao agencija upisan u evidenciju ministarstva (članak 44. stavak 3.)

21. ako obavlja poslove ustupanja radnika korisniku prije upisa u odgovarajuću evidenciju ministarstva ili pri obavljanju poslova ustupanja radniku naplati naknadu za njegovo ustupanje korisniku, odnosno naknadu u slučaju sklapanja ugovora o radu između ustupljenog radnika i korisnika (članak 44. stavci 5. i 6.)

22. ako ustupi radnika bez sklopljenog ugovora o ustupanju ili ga sklopi u slučajevima kada ga ne može sklopiti (članak 45. stavci 1. i 4.)

23. ako radnika ne obavijesti o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatak o radnom vremenu radnika iskazanom u danima i satima, odnosno danima, tjednima i mjesecima, najmanje tjedan dana unaprijed (članak 60.a stavak 5.)

24. ako sklopi ugovor o radu u kojem je puno radno vrijeme radnika ugovoreno u trajanju dužem od Zakonom dopuštenog (članak 61. stavak 1.)

25. ako od radnika zahtijeva da na poslovima, na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radi duže od skraćenoga radnoga vremena (članak 64. stavak 3.)

26. ako rad radnika koji radi prekovremeno traje ukupno duže od 50 sati tjedno ili ako prekovremeni rad pojedinog radnika traje duže od sto osamdeset sati godišnje, ili ako traje duže od 250 sati godišnje kada je prekovremeni rad duži od 180 sati godišnje ugovoren kolektivnim ugovorom (članak 65. stavci 3. i 4.)

27. ako naredi prekovremeni rad maloljetnika (članak 65. stavak 5.)

28. ako trudnici, roditelju s djetetom do osam godina života te radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, bez njihove pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, naredi prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 6.)

29. ako radniku koji radi u dodatnom radu naloži prekovremeni rad bez njegove pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 7.)

30. ako radniku koji kod njega obavlja dodatan rad naloži prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 8.)

31. ako u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena utvrdi rad radnika duži od 50 sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad, ili utvrdi rad radnika duži od 60 sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad kada je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, ili u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, odnosno šest mjeseci, ako je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, utvrdi rad radnika duži od prosječno 48 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad (članak 66. stavci 2., 3. 4. i 6.)

32. ako u slučaju kada preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ne utvrdi plan preraspodijeljenog radnog vremena s propisanim sadržajem, ili ako takav plan preraspodjele prethodno ne dostavi inspektorima rada (članak 67. stavak 2.)

33. ako rad radnika u preraspodijeljenom radnom vremenu traje duže od Zakonom dopuštenog (članak 67. stavci 4., 5. i 8.)

34. ako na zahtjev inspektora rada ne dostavi popis radnika koji su dali pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na rad u preraspodijeljenom radnom vremenu (članak 67. stavak 7.)

35. ako maloljetniku utvrdi raspored radnog vremena duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata (članak 68. stavak 1.)

36. ako trudnici, roditelju s djetetom do osam godina života, radniku koji radi s polovicom punog radnog vremena ili radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radniku koji radi u dodatnom radu, bez njihove pisane izjave

o dobrovoljnom pristanku na takav rad, naredi rad u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena (članak 68. stavak 2.)

37. ako noćnom radniku koji obavlja noćni rad utvrdi tijekom razdoblja od četiri mjeseca rad duži od prosječno osam sati tijekom svakih 24 sata (članak 69. stavak 6.)

38. ako noćnom radniku koji je na temelju procjene opasnosti u radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu ne utvrdi raspored radnog vremena tako da ne radi više od osam sati u razdoblju od 24 sata u kojem radi noću (članak 69. stavak 7.)

39. ako protivno odredbama ovoga Zakona maloljetniku naredi noćni rad ili ne osigura da se noćni rad maloljetnika obavlja pod nadzorom punoljetne osobe (članak 70. stavci 1. i 2.)

40. ako u slučaju kada je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, ne osigura izmjenu smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan (članak 71. stavak 3.)

41. ako noćnom radniku prije početka ili redovito tijekom trajanja toga rada ne omogući zdravstveni pregled u skladu s posebnim propisom (članak 72. stavak 3.)

42. ako noćnom radniku za kojeg je zdravstvenim pregledom obavljenim prije početka toga rada ili redovitim pregledom tijekom njegova trajanja utvrđeno da zbog takvog rada ima zdravstvenih problema, rasporedom radnog vremena ne osigura obavljanje istih poslova izvan noćnog rada (članak 72. stavak 6.)

43. ako noćnom radniku za kojeg je zdravstvenim pregledom obavljenim prije početka toga rada ili redovitim pregledom tijekom njegova trajanja utvrđeno da zbog takvog rada ima zdravstvenih problema, a rasporedom radnog vremena ne može osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada, ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova izvan noćnog rada za koje je sposoban, a koji što je više moguće odgovaraju poslovima na kojima je radnik prethodno radio (članak 72. stavak 7.)

44. ako s radnikom sklopi sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora (članak 80.)

45. ako plaću radnika ne ugovori ili ne utvrdi u brutoiznosu (članak 90.b stavak 1.)

46. ako radniku kojem na dan dospelosti nije isplatio plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor, ili ih nije isplatio u cijelosti, ne dostavi dva obračuna od kojih je jedan obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, a drugi obračun u kojem će biti iskazan iznos plaće ili dijela plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor koji je bio dužan isplatiti, sa sadržajem u skladu s pravilnikom iz članka 93. stavka 6. ovoga Zakona (članak 93. stavci 2. i 6.)

47. ako otkaz nije u pisanom obliku, nije obrazložen ili ako nije dostavljen radniku (članak 120.)

48. ako u potvrdi o zaposlenju, osim podataka o vrsti poslova i trajanju radnog odnosa, naznači nešto što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu (članak 130. stavak 3.)

49. ako u slučaju prenošenja ugovora o radu na novog poslodavca potpuno i istinito, pisano ne izvjesti novog poslodavca o pravima radnika čiji se ugovori o radu prenose (članak 137. stavak 4.)

50. ako se kao digitalna radna platforma ili agregator, pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, ne upiše u evidenciju ministarstva (članak 221.c stavak 4.)

51. ako kao agregator, pri obavljanju poslova posredovanja za digitalnu radnu platformu, radniku naplati naknadu za posredovanje (članak 221.c stavak 6.)

(2) Novčanom kaznom od 920,00 do 1320,00 eura za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

(3) Novčanom kaznom od 8090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se pravna osoba koja organizira sudjelovanje djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje uz naplatu u aktivnostima snimanja filmova, oglašavanja, pripremanja i izvođenja umjetničkih, scenskih ili sličnih kulturnih djela te sportskih natjecanja, na način i u opsegu koji ne ugrožava njegovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe, školovanje ili razvoj bez prethodnog odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi (članak 19.a stavak 5.).

(4) Novčanom kaznom od 920,00 do 1320,00 eura kaznit će se fizička osoba koja organizira sudjelovanje djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje uz naplatu u aktivnostima snimanja filmova, oglašavanja, pripremanja i izvođenja umjetničkih, scenskih ili sličnih kulturnih djela te sportskih natjecanja, na način i u opsegu koji ne ugrožava njegovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe, školovanje ili razvoj bez prethodnog odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi (članak 19.a stavak 5.).

(5) Novčanom kaznom od 8090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se pravna osoba koja organizira aktivnosti u kojima sudjeluju djeca i maloljetnici i ne onemogućujući kontakt s djetetom ili maloljetnikom osobi za koju ima saznanja da postoji propisana zapreka (članak 19.b stavak 3.).

(6) Novčanom kaznom od 920,00 do 1320,00 eura kaznit će se fizička osoba koja organizira aktivnosti u kojima sudjeluju djeca i maloljetnici i ne onemogućujući kontakt s djetetom ili maloljetnikom osobi za koju ima saznanja da postoji propisana zapreka (članak 19.b stavak 3.).

(7) Novčanom kaznom od 8090,00 do 13.270,00 eura za prekršaj iz stavka 1. točke 1. ovoga članka kaznit će se korisnik pravna osoba koja ne vodi evidenciju radnog vremena za ustupljene radnike za razdoblje u kojem su joj ustupljeni, ako je takvu obvezu preuzela ugovorom o ustupanju radnika, i odgovorna osoba pravne osobe (članak 45. stavak 5.).

(8) Novčanom kaznom od 920,00 do 1320,00 eura kaznit će se korisnik fizička osoba koja ne vodi evidenciju radnog vremena za ustupljene radnike za razdoblje u kojem su joj ustupljeni, ako je takvu obvezu preuzela ugovorom o ustupanju radnika (članak 45. stavak 5.).

(9) Novčanom kaznom od 8090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se korisnik pravna osoba ako pri sklapanju ugovora iz članka 45. ovoga Zakona agenciju potpuno i istinito, pisano ne izvjesti o uvjetima rada radnika zaposlenih kod korisnika na poslovima koje će obavljati ustupljeni radnik (članak 50. stavak 2.).

(10) Novčanom kaznom od 920,00 do 1320,00 eura kaznit će se korisnik fizička osoba ako pri sklapanju ugovora iz članka 45. ovoga Zakona agenciju potpuno i istinito, pisano ne izvjesti o uvjetima rada radnika zaposlenih kod korisnika na poslovima koje će obavljati ustupljeni radnik i odgovorna osoba pravne osobe (članak 50. stavak 2.).

(11) Novčanom kaznom od 8090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se pravna osoba kod koje, u okviru provedbe učenja temeljenog na radu, dijete s navršениh 14 godina koje ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje poslove obavlja duže od osam sati dnevno i 40 sati tjedno, ili kod koje u okviru obavljanja povremenog rada redovitog učenika, u skladu s posebnim propisom, dijete s navršениh 14 godina koje ne pohađa obvezno osnovno

obrazovanje poslove obavlja duže od sedam sati dnevno i 35 sati tjedno, odnosno osam sati dnevno i 40 sati tjedno ako posao obavlja maloljetnik, ili ako im noćni rad i odmore ne osigura na propisani način i u propisanom trajanju (članak 68.a).

(12) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se fizička osoba kod koje, u okviru provedbe učenja temeljenog na radu, dijete s navršениh 14 godina koje ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje poslove obavlja duže od osam sati dnevno i 40 sati tjedno, ili kod koje u okviru obavljanja povremenog rada redovitog učenika, u skladu s posebnim propisom, dijete s navršениh 14 godina koje ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje poslove obavlja duže od sedam sati dnevno i 35 sati tjedno, odnosno osam sati dnevno i 40 sati tjedno ako posao obavlja maloljetnik, ili ako im noćni rad i odmore ne osigura na propisani način i u propisanom trajanju (članak 68.a).

(13) Novčanom kaznom od 890,00 do 13.270,00 eura kaznit će se pravna osoba koja je digitalna radna platforma ili agregator ako ne ugovori osiguranje od nesretnog slučaja i osiguranje od odgovornosti za osobu koja radi na digitalnoj radnoj platformi i ugovorne poslove obavlja sudjelovanjem u prometu (članak 221.o stavak 2.).

14) Novčanom kaznom od 920,00 do 1320,00 eura kaznit će se fizička osoba koja je digitalna radna platforma ili agregator ako ne ugovori osiguranje od nesretnog slučaja i osiguranje od odgovornosti za osobu koja radi na digitalnoj radnoj platformi i ugovorne poslove obavlja sudjelovanjem u prometu (članak 221.o stavak 2.).

(15) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.«.

Članak 61.

Članak 230. mijenja se i glasi:

»Novčanom kaznom od 660,00 do 2650,00 eura kaznit će se za prekršaj sindikat ili udruga sindikata više razine:

1. ako u roku od 30 dana od dana nastale promjene u registar udruga ne prijavi promjenu naziva udruge, sjedišta, podatak o djelovanju u jednoj ili više županija, odnosno na teritoriju Republike Hrvatske, naziva tijela, odnosno osoba ovlaštenih za zastupanje te prestanak djelovanja udruge (članak 180. stavak 2.)
2. ako ne dostavi tijelu nadležnom za registraciju izvješće o održavanju sjednice najvišeg tijela udruge ili podatak o ukupnom broju članova udruge (članak 190. stavak 2.)
3. ako svaki kolektivni ugovor te svaku promjenu kolektivnog ugovora, kao stranka koja je prva navedena u tom ugovoru, odnosno stranka koja otkazuje kolektivni ugovor ne dostavi ministarstvu u propisanom roku (članak 201. stavci 1. i 2.)
4. ako ne najavi štrajk (članak 205. stavak 3.)
5. ako započne štrajk prije provođenja postupka mirenja kada je takav postupak predviđen ovim Zakonom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnoga rješavanja spora o kojem su se stranke sporazumjele (članak 205. stavak 4.)
6. ako u pismu kojim se štrajk najavljuje ne naznači razloge za štrajk ili mjesto ili dan ili vrijeme početka štrajka te način njegova provođenja (članak 205. stavak 6.)
7. ako odbije sudjelovati u postupku mirenja predviđenom ovim Zakonom (članak 206.).«.

Članak 62.

Članak 231. mijenja se i glasi:

»Novčanom kaznom od 660,00 do 2650,00 eura kaznit će se za prekršaj udruga poslodavaca ili udruga poslodavaca više razine:

1. ako u roku od 30 dana od dana nastale promjene ne prijavi promjenu naziva udruge, sjedišta, podatak o djelovanju u jednoj ili više županija, odnosno na teritoriju Republike Hrvatske, naziva tijela, odnosno osoba ovlaštenih za zastupanje te prestanak djelovanja udruge (članak 180. stavak 2.)
2. ako ne dostavi tijelu nadležnom za registraciju izvješće o održavanju sjednice najvišeg tijela udruge ili podatak o ukupnom broju članova udruge (članak 190. stavak 2.)
3. ako svaki kolektivni ugovor te svaku promjenu kolektivnog ugovora, kao stranka koja je prva navedena u tom ugovoru, odnosno stranka koja otkazuje kolektivni ugovor ne dostavi ministarstvu u propisanom roku (članak 201. stavci 1. i 2.)
4. ako ministarstvu ne dostavi popis poslodavaca koje obvezuje kolektivni ugovor te sve promjene u članstvu udruge nastale za vrijeme važenja kolektivnog ugovora (članak 201. stavak 3.)
5. ako kolektivni ugovor ne objavi na propisani način (članak 202. stavci 1. i 2.)
6. ako odbije sudjelovati u postupku mirenja predviđenom ovim Zakonom (članak 206.)
7. ako organizira ili poduzme isključenje s rada koje nije odgovor na već započeti štrajk (članak 213. stavak 1.)
8. ako isključenje radnika s rada započne prije roka propisanog ovim Zakonom (članak 213. stavak 2.)
9. ako isključi s rada radnike u broju većem od dopuštenog ovim Zakonom (članak 213. stavak 3.)
10. ako isključi radnike s rada protivno odredbama ovoga Zakona (članak 213. stavak 5.)
11. ako za vrijeme isključenja s rada onemogući radnicima obavljanje poslova koji se ne smiju prekidati (članak 214. stavak 1.).«.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 63.

(1) Postupci ostvarivanja i zaštite prava radnika započeti prije stupanja na snagu ovoga Zakona dovršit će se prema odredbama Zakona o radu (»Narodne novine«, br. 93/14., 127/17. i 98/19.).

(2) Postupci upisa u evidenciju kolektivnih ugovora započeti prije stupanja na snagu članka 55. ovoga Zakona dovršit će se prema odredbama Zakona o radu (»Narodne novine«, br. 93/14., 127/17. i 98/19.).

Članak 64.

Na ugovore o radu koji su sklopljeni na određeno vrijeme, a koji prije stupanja na snagu ovoga Zakona nisu prestali, neće se primjenjivati odredba članka 2. ovoga Zakona do isteka vremena na koje su sklopljeni.

Članak 65.

(1) Poslodavci su dužni uskladiti pravilnike o radu s odredbama ovoga Zakona, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.

(2) Ministar će, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona, donijeti pravilnik iz članka 21. stavka 4. koji je izmijenjen člankom 12. ovoga Zakona i pravilnik iz članka 93. stavka 6. koji je izmijenjen člankom 38. ovoga Zakona.

(3) Ministar će, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu članka 55. ovoga Zakona, donijeti pravilnik iz članka 201. koji je izmijenjen člankom 55. ovoga Zakona.

(4) Do stupanja na snagu provedbenih propisa iz stavaka 2. i 3. ovoga članka ostaju na snazi sljedeći provedbeni propisi:

1. Pravilnik o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati (»Narodne novine«, br. 62/10.), osim odredbe članka 7.

2. Pravilnik o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine (»Narodne novine«, br. 32/15., 102/15. i 35/17.)

3. Pravilnik o postupku dostave i načinu vođenja evidencije kolektivnih ugovora (»Narodne novine«, br. 32/15 i 13/20).

(5) Ministar će, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu članka 56. ovoga Zakona, donijeti pravilnik iz članka 221.n stavka 6. i članka 221.p stavka 8., koji su dodani člankom 56. ovoga Zakona.

(6) Poslodavci iz članka 56. ovoga Zakona dužni su uskladiti svoje poslovanje s odredbama ovoga Zakona u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu pravilnika iz stavka 5. ovoga članka.

Članak 66.

Na dan stupanja na snagu ovoga Zakona prestaje važiti članak 7. Pravilnika o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati (»Narodne novine«, br. 62/10.).

Članak 67.

Ovaj Zakon objavit će se u »Narodnim novinama«, a stupa na snagu 1. siječnja 2023., osim članka 55. ovoga Zakona koji stupa na snagu 1. srpnja 2023. i članka 56. ovoga Zakona koji stupa na snagu 1. siječnja 2024.

Klasa: 022-02/22-01/151

Zagreb, 16. prosinca 2022.

HRVATSKI SABOR

Predsjednik

Hrvatskoga sabora

Gordan Jandroković, v. r.