



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

Zakon o radu u praksi

Valpovo, 21. travnja 2023. godine

dr.sc. Ivan Sarić, dipl.iur.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

NOVI ZAKON O RADU

Sveukupno 58 članaka se mijenja (dosadašnji ZOR ima 235 članka).

Stupio na snagu 01.01.2023. godine, a objavljen u Narodnim novinama broj 151/22. Promijenilo se:

- **Ugovori o radu na određeno vrijeme**
- **Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu**
- **Dodatni rad**
- **Nova prava radi usklađivanja poslovnog i privatnog života**
- **Transparentni i predvidivi uvjeti rada**
- **Plaće, uključujući povećanje plaće za rad nedjeljom**
- **Poticanje duljeg ostanka u svijetu rada**
- **Prava članova sindikata potpisnika kolektivnog ugovora**
- **Rad putem digitalnih radnih platformi**



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

NOVI ZAKON O RADU

Ugovor o radu na određeno vrijeme

- ograničavanje broja mogućih uzastopno sklopljenih ugovora - na 3 (u razdoblju od 3 godine).
- prekid između dva ugovora na određeno vrijeme, da bi se smatrao uzastopno sklopljenim ugovorom – manje od 3 mjeseca (dosada 2 mjeseca).
- razdoblje nakon posljednjeg uzastopnog ugovora do ponovne mogućnosti sklapanja ugovora na određeno vrijeme između istih stranaka – 6 mjeseci.
- prepoznavanje tzv. povezanih poslodavaca (Zakon o trgovačkim društvima, porezni propisi).
- objektivni razlog traži se i za prvi ugovor, a ne samo za uzastopne ugovore.
- lakša mogućnost prelaska na sigurniji oblik zaposlenja (ugovor o radu na neodređeno vrijeme).



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

NOVI ZAKON O RADU

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu

- ne obavljaju se u prostoru poslodavca.
- rad na izdvojenom mjestu rada - od kuće ili iz drugog prostora slične namjene.
- rad na daljinu – uvijek se obavlja putem IKT, radnik samostalno određuje gdje će obavljati rad.
- zabrana za poslove s posebnim uvjetima rada.
- plaća ne smije biti manja nego da radi u prostorijama poslodavca.
- ulazak u dom radnika radi održavanja opreme ili nadzora – samo po dogovoru s radnikom i u dogovoreno vrijeme.
- izvanredne okolnosti – iznimno, privremeno bez izmjene ugovora (do 30 dana).



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

NOVI ZAKON O RADU

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu

- obvezni sadržaj ugovora – sredstva rada, naknada troškova (min. 7 dana tijekom mjeseca, osim ako drukčije nije ugovoreno)...
- naknada iznosi do 3,98 eura po danu rada od kuće, odnosno najviše do 66,37 eura mjesečno.
- prava radnika radi usklađivanja poslovnog i privatnog života (privremeni prijelaz na način rada od kuće u slučaju bolesti, roditeljstva, pružanja osobne skrbi).
- obveze poslodavca iz područja zaštite na radu (rad na izdvojenom mjestu/na daljinu).



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

NOVI ZAKON O RADU

Dodatni rad

- bez suglasnosti matičnog poslodavca – zahtjev EU direktive o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima.
- dužnost radnika da pisanim putem obavijesti matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru.
- mogućnost matičnog poslodavca da zatraži prestanak obavljanja dodatnog rada – ako je protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.
- fleksibilnije uređenje dopuštenih sati rada – tjedno 8 sati (isto), bez godišnje granice (*novo*), mogućnost nejednakog rasporeda radnog vremena (do 16 sati u razdoblju kada radi pojačano, vodeći računa o prosjeku od 8 sati tjedno u referentnom razdoblju).
- način korištenja godišnjeg odmora – prednost ima matični poslodavac.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

NOVI ZAKON O RADU

Zaštita dostojanstva radnika

- propisanim temeljnim obvezama i pravima iz radnog odnosa poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.
- u tu svrhu, poslodavac imenuje osobu zaduženu za primanje i rješavanje pritužbi. Sada je potrebno imenovanje dvije osobe koje moraju biti različitog spola, radi poticanja prijavljivanja, osobito onih nepravilnosti uzrokovanih spolom radnika/ce.
- obveza imenovanja dvije osobe se odnosi samo na poslodavce koji zapošljavaju više od 75 radnika, a imenovana osoba ne mora biti zaposlenik toga poslodavca.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

NOVI ZAKON O RADU

Ravnoteža poslovnog i privatnog života

- omogućen je lakši prijelaz radnika s punog na nepuno radno vrijeme (i obrnuto), na zahtjev radnika, kada takav zahtjev za CILJ ima lakše pomirenje poslovnog i privatnog života, osobito u smislu potreba roditelja za skrbi o djeci odnosno potreba radnika za skrbi o starijim i bolesnim članovima obitelji odnosno kućanstva.
- ujedno, istim kategorijama radnika, i zbog istog cilja, omogućena je lakšu prilagodba odnosno promjena radnog vremena te mogućnost privremenog rada od kuće.
- takve zahtjeve radnika poslodavac će moći odbiti samo uz dostavu obrazloženog pisanog odgovora.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

NOVI ZAKON O RADU

Transparentni i predvidivi radni uvjeti

- mogućnost produženja probnog rada pod propisanim uvjetima, zbog objektivnih razloga (npr. bolovanje, korištenje roditeljskih prava).
- potpuniji sadržaj pisanog ugovora o radu, drugi podaci o ključnim aspektima radnog odnosa (o kojima je poslodavac dužan obavijestiti radnika).



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

NOVI ZAKON O RADU

Dopust i odsutnost s posla

Neplaćeni dopust za pružanje osobne skrbi

- u radnom odnosu radnik ima pravo na određene plaćene dopuste, a poslodavac mu na njegov zahtjev može omogućiti i korištenje neplaćenog dopusta.
- pravo na neplaćeni dopust morat će se osigurati radniku koji pruža osobnu skrb članu obitelji ili kućanstva zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga. Ovaj prijedlog posljedica je potrebe usklađivanja s EU direktivom o ravnoteži poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi radi čega je potrebno osigurati isto u trajanju od najmanje 5 dana godišnje.

Pravo na odsutnost radnika (plaćeno)

- jednom u kalendarskoj godini poslodavac mora dopustiti radniku odsutnost s posla kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga nastalog bolešću ili nesrećom, prijeko potrebna njegova



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

NOVI ZAKON O RADU

Plaća i naknada plaće

- definicija plaće i definicija ukupnog troška plaće.
- struktura plaće (osnovna odnosno ugovorena plaća, dodaci i ostali primici).
- primici temeljem radnog odnosa (određena materijalna prava i troškovi).
- obveza ugovaranja plaće u bruto iznosu.
- isplata na transakcijski račun radnika i na uplatne račune.
- rad nedjeljom plaća se uvećano 50%.
- za ostala zakonska povećanja, radnik ostvaruje pravo na primjerena povećanja plaće (ako nisu uređena kolektivnim ugovorom, pravilnikom ili ugovorom o radu).
- naknada plaće u izvanrednim okolnostima – 70% prosječne plaće.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

NOVI ZAKON O RADU

Dulji ostanak u svijetu rada

- ugovor o radu prestaje sa 65 godina života radnika i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se drukčije ne dogovore (isti uvjeti kao dosada).
- otkazni rok – ne ostvaruje pravo.
- otpremnina – ne ostvaruje pravo.
- suodlučivanje radničkog vijeća - nema obveze.
- *Mjera poticanja duljeg ostanka u svijetu rada* podržana i izmjenama ZOMO-a (povećanje tzv. bonifikacije) te prijedlogom izmjena ZOZO-a (bolovanje preko 42. dana na teret HZZO-a do 70-e godine života osiguranika).



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

NOVI ZAKON O RADU

Pravo članova sindikata

- mogućnost ugovaranja većeg opsega materijalnih prava iz radnog odnosa za članove sindikata koji je pregovarao oko sklapanje kolektivnog ugovora - radi poticanja sindikalnog rada i kolektivnog pregovaranja!
- ograničenje visinom – do dvostrukog iznosa prosječne godišnje članarine.
- ne može se pregovarati o plaći, niti o troškovima zbog obavljanja rada, ali može o određenim materijalnim pravima (npr. božićnica, regres...).



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

NOVI ZAKON O RADU

Rad putem digitalnih platformi

- novi oblik zapošljavanja i rada s nizom specifičnosti.
- cjelovito uređenje putem ZOR-a – prava i obveze ugovornih strana: digitalne radne platforme, agregatori, platformski radnici + ostale fizičke osobe (izvan radnog odnosa).
- opći cilj: poboljšanje uvjeta rada osoba koje rade putem digitalnih platformi (dostavljači i dr.).
- presumpcija radnog odnosa (radi suzbijanja tzv. lažne samozaposlenosti).
- iznimka – prema financijskom kriteriju (koriste se podaci Porezne uprave).
- stupanje na snagu novih zakonskih odredbi 1.1.2024.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

NOVI ZAKON O RADU

Mišljenje MROSP-a

Sklapanje ugovora o radu nakon stupanja na snagu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu.

U skladu s navedenim, ugovori o radu koji su sklopljeni prije stupanja na snagu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu će se primjenjivati i nadalje onako su ugovoreni. Međutim, poslodavac koji s radnikom sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme nakon stupanja na snagu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, počevši od 1. siječnja 2023. godine će biti u obvezi voditi računa o svim navedenim ograničenjima, pri čemu će se i u odnosu na broj ugovora o radu i u odnosu na njihovu uzastopnost uzimati u obzir i prethodno sklopljeni ugovori, bez obzira na datum njihovog sklapanja.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

RAD STRANACA

- sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme opravdano je u okolnostima zasnivanja radnog odnosa s radnikom kojemu je potrebna dozvola za boravak i rad prema Zakonu o strancima kojim se uređuje boravak i rad stranog državljanina (odobrenje za privremeni boravak izdaje se na godinu dana, uz mogućnost produljenja).
- međutim, iako postoji poseban propis, na njih se odnosi ograničenje od tri ugovora (jer poseban propis to nije drukčije regulirao).
- ako se sklopi ugovor o radu na neodređeno vrijeme, u slučaju ne odobravanja daljnjeg boravka u Republici Hrvatskoj, to bi mogao biti razlog za izvanredno otkazivanje ugovora o radu.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

SUDIONICI RADNOG ODNOSA

RADNIK - fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene za poslodavca.

POSLODAVAC – fizička ili pravna osoba koja zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

IZVORI RADNOG PRAVA

- Ustav RH (čl. 54. st. 1. i 2.),
- međunarodni ugovori,
- Zakon o radu,
- kolektivni ugovori,
- pravilnik o radu,
- ugovor o radu,
- drugi propisi.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

VRSTE RADNOG ODNOSA

- **prema vremenu trajanja: neodređeno vrijeme (čl. 11.) i određeno vrijeme (čl. 12.).**
- **prema duljini radnog vremena: puno (čl. 61.) i nepuno radno vrijeme (čl. 62.).**



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

RAD NA ODREĐENO VRIJEME

Postoje 2 situacije:

- kada imamo jedan i jedini ugovor o radu na određeno vrijeme – sklapanje na neodređeni broj godina sukladno potrebama poslodavca (npr. 5 godina).
- kada imamo više od jednog ugovora o radu na određeno vrijeme (sada najviše 3 ugovora o radu) i tada njihovo ukupno trajanje ne smije biti duže od 3 godine.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

OBLIK I SADRŽAJ UGOVORA O RADU

Radni odnos se zasniva ugovorom o radu. (čl. 10. st. 1.).

Karakteristike: individualan, temelj zasnivanja radnog odnosa, izvor prava, dvostrani, pisani.

Reguliran čl. 14. i 15. ZR-a.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

ČI. 10. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Uvela se mogućnost ustupanja radnika unutar grupacije. Naime, kada poslodavac nema potrebe za radom određenih radnika, on sada može svoga radnika privremeno ustupiti u s njim povezano društvo u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, u trajanju od neprekidno najduže šest mjeseci, na temelju sporazuma sklopljenog između povezanih poslodavaca i pisane suglasnosti radnika. Na ovo ustupanje se ne primjenjuju odredbe o privremenom zapošljavanju.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

ČI. 10. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Prema čl. 473. Zakona o trgovačkim društvima povezana društva su pravno samostalna društva koja u međusobnom odnosu mogu stajati kao:

- društvo koje u drugome društvu ima većinski udio ili većinsko pravo u odlučivanju,
- ovisno i vladajuće društvo,
- društva koncerna,
- društva s uzajamnim udjelima, i
- društva povezana poduzetničkim ugovorima.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

UGOVOR O RADU – najbitnije odredbe

Radnik će obavljati sljedeće poslove: *Naziv radnog mjesta*
opseg/opis poslova,
i ostale poslove po nalogu poslodavca.

Probni rad.

S početkom rada ugovara se probni rad u trajanju od 6 mjeseci.
Otkazni rok u slučaju nezadovoljenja na probnom radu iznosi 7 dana.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

UGOVOR O RADU – najbitnije odredbe

Radno vrijeme.

Radnik će raditi u punom radnom vremenu od 40 sati tjedno.

Početak i završetak radnog vremena, kao i dnevno i tjedno radno vrijeme raspoređeno je prema potrebi procesa rada i organizaciji rada, koju poslodavac utvrđuje svojom odlukom. Poslodavac zadržava pravo promjene rasporeda radnog vremena.

Pripravnost.

Pripravnost je vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

UGOVOR O RADU – najbitnije odredbe

Stanka.

U tijeku rada radnik će koristiti odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta, tijekom radnog vremena u skladu s mogućnostima i dinamikom posla.

Tjedni odmor radnik će koristiti sukladno čl. 75. st. 5. Zakona o radu, u pravilu nedjeljom. Ukoliko radnik radi u dane tjednog odmora, poslodavac će mu omogućiti korištenje tjednog odmora u roku od dva tjedna.

Godišnji odmor.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor na temelju članaka 77. i 79. Zakona o radu, te iznosi najmanje trajanje godišnjeg odmora od 4 tjedna. Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca u kojima je radnik radio.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

UGOVOR O RADU – najbitnije odredbe

Otkaz.

Ako ugovor o radu otkazuje poslodavac ili radnik, postupak otkazivanja i otkazni rokovi određuju se prema čl. 122. Zakona o radu uz primjenu odredbi čl. 119. čl. 120. i čl. 121. Zakona o radu.

Plaća.

Za obavljanje poslova iz čl. 2. ovog Ugovora, u redovitom radnom vremenu, poslodavac će radniku isplaćivati:

1. osnovnu plaću u iznosu = _____ kn bruto.
2. dodatke na plaću u skladu s Pravilnikom o radu, čl. xx.

Poslodavac je obvezan radniku isplatiti plaću najkasnije do 15. dana u mjesecu za rad izvršen u prethodnom mjesecu.

Podaci o plaći su poslovna tajna.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

DEFINICIJA RADNOG VREMENA

je vremensko razdoblje u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, u kojem je isti spreman obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se poslovi obavljaju li drugom mjestu koje odredi poslodavac.

Pripravnost (vrijeme i visinu naknade ugovoriti kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu).



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

ČL. 61. PUNO RADNO VRIJEME

I dalje 40 sati tjedno, ukoliko nije drugačije određeno kol. ugovorom, sporazumom poslodavca i rad. vijeća ili ugovorom o radu.

Radnicima je otvorena mogućnost da rade kod drugog poslodavca -
DODATNI RAD.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

ČL. 62. NEPUNO RADNO VRIJEME

Napomena: u stavku 6., jasno je definirano načelo razmjernosti prema kojem se sva prava iz radnog odnosa ostvaruju razmjerno radnom vremenu. Tako se plaća i druga materijalna prava radnika (jubilarna nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu (osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno).



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

ČL. 65. PREKOVREMENI RAD

Rad na pisani zahtjev poslodavca = 7 dana potvrda usmenog zahtjeva.

Brisana granica od 8 sati tjedno = ukupno tjedno radno vrijeme uključujući i prekovremeni rad iznosi 50 sati tjedno.

**Prekovremeni rad pojedinog radnika može iznositi 180 sati godišnje.
Povećana granica kroz kol. ugovore na 250 sati godišnje.**

Pisani pristanak, osim u slučaju više sile.

Kako se uručuje? Neformalno, ne vrijede pravila o dostavi.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

ČL. 65. PREKOVREMENI RAD

Ograničenja:

Apsolutna zabrana – maloljetnik i radnik koji radi skraćeno.

Uvjetna zabrana – trudnica, roditelj s djetetom do 8 godine, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te za radnika koji radi u dodatnom radu kod drugog poslodavca (osim u slučaju više sile kod istoga).



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

ČL. 65. PREKOVREMENI RAD

Ukinuta obveza obavješćivanja inspektora rada:

- **duže od 4 tjedna neprekidno,**
- **duže od 12 tjedana tijekom kalendarske godine,**
- **prekovremeni rad svih radnika prelazi 10% radnog vremena.**



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

ODMORI I DOPUSTI

USTAV – čl. 55. “Svaki zaposleni ima pravo na tjedni odmor i plaćeni godišnji odmor i ovih se prava ne može odreći.”

VRSTE ODMORA:

- **stanka (čl. 73.)**
- **dnevni odmor (čl. 74.)**
- **tjedni odmor (čl. 75.)**
- **godišnji odmor (čl. 76.- 85.)**

VRSTE DOPUSTA:

- **plaćeni (čl. 86.) i neplaćeni dopust (čl. 87.)**



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

ODMORI

Stanka = utvrđeno pravo na stanku maloljetnika i radnika koji radi u nepunom radnom vremenu ako rade kod više poslodavaca.

Pravo na zamjenski odmor odmah po okončanju razdoblja rada.

Iznimno tjedni odmor, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

ČL. 78. RAZMJERNI DIO GODIŠNJEG ODMORA

Proširena je primjena pravila o pravu na razmjerni dio godišnjeg odmora i na slučajeve prestanka radnog odnosa nakon 1. srpnja. Kao i do sada, radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora koji bi mu pripadao, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Međutim, kao iznimka od članka 77. propisano je da radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, a do sada je imao pravo na cijeli godišnji odmor. To znači da ukoliko radnik u radni odnos prestaje npr. početkom kolovoza, ima pravo na 7/12 godišnjeg odmora, a ne na cijeli godišnji odmor kako je to do sada bilo.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

GODIŠNJI ODMOR (ČI. 79. – 85.)

Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora. Iznimno, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

Prenošenje godišnjeg odmora za osobe koje koriste roditeljska i roditeljska prava produženo do kraja kalendarske godine (ako ga nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja).



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

GODIŠNJI ODMOR - PRIMJERI

GODIŠNJI ODMOR KADA RADNI ODNOS PRESTAJE

Kada radni odnos prestaje radnik za tu godinu ima pravo samo na razmjerni dio godišnjeg odmora 10. studenog – 10/12.

GOD. ODMOR KADA RADNIK IMA PREKID – NAKON 6 MJESECI

Poslodavac A do 30. travnja – 4/12,

Poslodavac B – od 15. svibnja: dana 15. listopada: pravo na god. odmor?

Dakle, više od jednog godišnjeg odmora u istoj godini.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

GODIŠNJI ODMOR - PRIMJERI

Još primjera vezano za razmjerni dio god. odmora:

Radnik radi od 16.03. do 15.04. – ima pravo na 2/12

Radnik radi od 17.03. do 14.04. – ima pravo na 1/12



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

ČL. 83. KORIŠTENJE GODIŠNJEG ODMORA U DIJELOVIMA

Otvorena je nešto šira mogućnost dogovaranja radnika i poslodavca o korištenju godišnjeg odmora jer u slučaju dogovora između radnika i poslodavca, ne mora s poštivati odredba o korištenju minimalno dva tjedna godišnjeg odmora neprekidno. Za pretpostaviti je da taj dogovor mora biti u nekom pismenom obliku, zbog eventualnog inspekcijskog nadzora.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

DOPUSTI

PLAĆENI DOPUST

- za važne osobne potrebe do 7 radnih dana godišnje.
- slučajevi definirani Kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom o radu.

NEPLAĆENI DOPUST

- sva prava miruju.
- dispozicija poslodavca.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

PRAVILNIK O RADU

- **obvezatno poslodavac koji zapošljava više od 20 radnika (čl. 26.),**
- **postupak donošenja (čl. 27.),**
- **Pravilnik o načinu objave pravilnika o radu (NN 146/14).**



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

PRAVILNIK O RADU – svakako unijeti

- osoba ovlaštena kod poslodavca primiti i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika je _____ (ili radno mjesto npr. voditelj administrativnih poslova).
- puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno. Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pet radnih dana od ponedjeljka do petka.
- radnik ima pravo na godišnji odmor u svakoj kalendarskoj godini u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a najduže 25 radnih dana.
- tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše 5 radnih dana, te navesti koji su to slučajevi.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

PRAVILNIK O RADU – svakako unijeti

- osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.
- ugovorom o radu sa svakim radnikom bit će definirana osnovna plaća.
- Radnik ima pravo na povećanu plaću kako slijedi:

za prekovremeni rad	50 %
za rad nedjeljom	50 %
za rad na dane blagdana	
i neradne dane	50 %
- Ako je prisutno više uvjeta istodobno, dodaci se ne kumuliraju, već se uzima najpovoljniji dodatak za radnika.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

PRAVILNIK O RADU – svakako unijeti

- druga materijalna davanja (terenski dodatak, odvojeni život, otpremnine kod umirovljenja, solidarne pomoći, poklon djeci, jubilarne nagrade, božićnice, uskrsnice i sl.) mogu se isplatiti temeljem odluke poslodavca.
- štetne radnje i propusti koje radnik počini poslodavcu na radu i u svezi s radom, radnik je dužan nadoknaditi temeljem unaprijed određenog iznosa za štetne radnje koje se kvalificiraju kao lakše i teže povrede radne obveze od strane radnika.
- poslodavac će posebnom odlukom imenovati osobu koja je ovlaštena za prikupljanje, korištenje i dostavljanje podataka o radnicima, trećim osobama.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

PLAĆA

NAČINI ODREĐIVANJE PLAĆE (čl. 90.)

- kolektivni ugovor;
- pravilnik o radu;
- ugovor o radu;
- primjerena plaća.

Plaća je institut radnog prava.

Plaće je u bruto iznosu (čl. 92. st.4.).



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

PLAĆA

SASTAVNI DIJELOVI PLAĆE:

- osnovna plaća (plaća za redovni rad u punom/nepunom radnom vremenu uz uobičajene uvjete rada).
- pravo na povećanu plaću (čl. 94.) - tzv. dodaci na plaću.
- stimulacija (dodaci za rezultate rada).

MINIMALNA PLAĆA:

- prema Zakonu o minimalnoj plaći (NN 118/18 i 120/21) na snazi od 01. prosinca 2021. godine.
- iznosi 700,00 eura bruto prema Uredbi (NN 122/22), a neto 560,00 eura (vrijedi od 01.01.2023. godine).



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

PLAĆA

IZMJENA UGOVORNO ODREĐENE PLAĆE

- poslodavac ne smije jednostrano smanjiti plaću radnika;
- radnik ne snosi rizik poslovanja i ima pravo na ugovorenu plaću;
- izmjena plaća dopuštena obostrano;
- iznimno, jednostrana izmjena plaća dopuštena ukoliko je predviđeno Pravilnikom o radu.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

PLAĆA

UVJETI ISPLATE PLAĆE (Čl. 92.)

- isplata nakon obavljenog rada, u novcu, do 15-tog u mjesecu za prethodni mjesec, u bruto iznosu.

ISPRAVE O PLAĆI (Čl. 93.)

- dostava obračuna u roku od 15 dana od isplate ili u slučaju neisplate plaće do kraja mjeseca u kojem je dospjela plaća.

PRAVO NA POVEĆANU PLAĆU (Čl. 94.)

- regulirane kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

PLAĆA

PLAĆA PREMA POREZNIM PROPISIMA

- svaki novčani i drugi primitak u vezi sa sadašnjim, prijašnjim ili budućim radom, bez obzira na naziv i oblik isplate, oporeziv prema propisima o porezu na dohodak.
- uključuje: primitke u novcu i naravi.
- naknade, potpore i otpremnine isplaćene iznad neoporezivih iznosa.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

PLAĆA

OSNOVICE ZA OBRAČUN DOPRINOSA

- u 2023. godini najniža mjesečna osnovica za doprinose za članove uprava ili izvršnih direktora iznosi 888,67 eura bruto (6.695,65 kn).
- u 2023. godini povećana je mjesečna naknada zbog nezapošljavanja osoba s invaliditetom te iznosi 140,00 eura ($700,00 \text{ eura} \times 20\%$) mjesečno za svaku manje zaposlenu osobu s invaliditetom.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

OBVEZA KVOTNOG ZAPOŠLJAVANJA OSOBA S INVALIDITETOM

Reguliran Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18 i 32/20) i Pravilnikom o utvrđivanju kvota za zapošljavanje osoba s invaliditetom (NN 75/018, 120/18 i 37/20).

- *Obveznici su:* poslodavci koji zapošljavaju najmanje 20 radnika, osim predstavništva stranih osoba, stranih diplomatskih i konzularnih predstavništva, integrativnih i zaštitnih radionica, poslodavci u sektoru proizvodnje tekstila, odjeće, kože, drva i namještaja te novoosnovani poslodavci.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

OBVEZA KVOTNOG ZAPOŠLJAVANJA OSOBA S INVALIDITETOM

- poslodavac utvrđuje broj osoba s invaliditetom koje bi trebao zaposliti na način da pomnoži ukupan broj radnika posljednjeg dana mjeseca sa 3%.
- *može se ispuniti*: zapošljavanjem osobe s invaliditetom, korištenje zamjenske kvote, plaćanjem novčane naknade, i kombinacijom navedenih načina.
- *zamjenska kvota je*: da poslodavac zaključi jedan ili više ugovora o poslovnoj suradnji s osobom s invaliditetom koja se samozapošljava, ili sa zaštitnom i integrativnom radionicom, primi na praksu kod sebe učenika ili studenta s invaliditetom, itd.
- poslodavac može ostvariti i nagradu za zapošljavanje izvan kvote.
- postoje za poslodavce *poticaji za zapošljavanje osoba s invaliditetom* putem Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanja osoba s invaliditetom.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

RAD UMIROVLJENIKA

- korisniku mirovine (*prijevremene starosne mirovine, starosne mirovine ili starosne mirovine za dugogodišnjeg osiguranika*) koji se zaposli ili počne obavljati djelatnost na temelju koje postoji obveza na osiguranje isplata mirovine se obustavlja.
- korisniku *invalidske mirovine zbog opće nesposobnosti za rad*, odnosno potpunog gubitka radne sposobnosti koji se zaposli ili počne obavljati djelatnost na temelju koje postoji obveza na osiguranje isplata mirovine se obustavlja i podliježe obveznom kontrolnom pregledu.
- korisniku *invalidske mirovine zbog profesionalne nesposobnosti za rad*, odnosno djelomičnog gubitka radne sposobnosti koji se zaposli ili počne obavljati djelatnost na temelju koje postoji obveza na osiguranje isplata mirovine se ne obustavlja, ali se određuje nova svota mirovine koja se isplaćuje za vrijeme zaposlenja.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

RAD UMIROVLJENIKA

- korisniku *starosne mirovine* ostvarene prema posebnim propisima o pravima iz mirovinskog osiguranja *djelatnih vojnih osoba, policijskih službenika i ovlaštenih službenih osoba i propisa o posebnim pravima iz mirovinskog osiguranja zaposlenika na poslovima razminiranja* koji se tijekom korištenja mirovine zaposli:
 - do polovice punog radnog vremena - isplaćuje mu se puna mirovina (u 100% iznosu),
 - s punim radnim vremenom - isplaćuje mu se 50% mirovine.
- *Hrvatskom branitelju iz Domovinskog rata korisniku starosne mirovine i nastavi raditi do polovice punog radnog vremena uz izmijenjeni ugovor o radu ili koji se tijekom korištenja prava zaposli do polovice punog radnog vremena isplata mirovine se ne obustavlja niti se mirovina smanjuje.*



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

OTPREMNINA

- radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanom ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu (čl. 126.).
- iznosi jedna trećina prosječne mjesečne bruto plaće isplaćena u zadnja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Definiran čl. 112. - ugovor o radu prestaje:

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



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 120.:

- otkaz mora imati pisani oblik;
- poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz;
- otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje;
- otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

OTKAZ UGOVORA O RADU

Obratiti pozornost osobito na:

- godišnji odmor;
- otpremninu;
- otkazne rokove.

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



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

OTKAZ UGOVORA O RADU

Neopravdani razlozi – čl. 117.

- **privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede;**
- **podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona,...**
- **obraćanje radnika nadležnim tijelima zbog osnovane sumnje na korupciju...**



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

ČL. 115. REDOVITI OTKAZ UGOVORA O RADU

Brisana je odredba prema kojoj je poslodavac poslovno i osobno uvjetovani otkaz mogao dati samo ako nije mogao zaposliti radnika na nekim drugim poslovima.

Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

ČL. 115. POSLOVNO UVJETOVANI OTKAZ

Gospodarski razlozi:

Pretpostavka za poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu jest smanjenje obima poslova, koje mora biti takovo da objektivno dovodi do nesrazmjera između broja zaposlenih radnika kod poslodavca i obima poslova koje ti radnici trebaju obaviti za tog poslodavca (Revr-275/10).

Zbog poremećaja u proizvodnji ostvarile su se pretpostavke za poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu onim radnicima koji su u takvim okolnostima pojavili kao tehnološki višak (Revr-677/08).



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

ČL. 115. POSLOVNO UVJETOVANI OTKAZ

Gospodarski razlozi:

U sudskoj praksi kao opravdan razlog za otkaz se priznaje kod: smanjenje opsega posla (Revr-509/03); smanjenja tržišta (Revr-786/07), neprofitabilnost određene djelatnosti pa i pojedinog radnog mjesta (Revr-605/02).

Opravdano je otkazivanje i ako su na tržištu nastale takve promjene kod poslodavca da isti radi opstanka poduzeća mora otpustiti radnika (Žs u Zagrebu, GŽ-6373/01).



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

ČL. 115. POSLOVNO UVJETOVANI OTKAZ

Organizacijski razlozi:

Pravo je poslodavca organizirati proces rada, uključujući pri tome mogućnost ukidanja radnog mjesta, sve suglasno potrebama organizacije rada i cilju zbog kojeg je sklopljen ugovor o radu (Rev-1638-98, Revr-119/06).

Autonomno je pravo poslodavca urediti proces organizacije rada na način da postiže bolje poslovne rezultate, a u svrhu postojanja trajnih potreba za radom radnika na određenom radnom mjestu (Revr-11/03).

Sud nije ovlašten ulaziti u opravdanost poslovnih poteza poslodavca (Revr-308/09).



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

ČL. 115. POSLOVNO UVJETOVANI OTKAZ

Gospodarski razlozi dovode do organizacijskih razloga otkazivanja:

Kada je zbog gospodarskih razloga došlo do organizacijskih promjena kod poslodavca, tako je prestala potreba za radom radnika je dosadašnje mjesto rada na koje je radio radnik ukinuto (više ne postoji) – opravdano je otkazivanje ugovora o radu (Revr-224/09).



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

ČL. 115. POSLOVNO UVJETOVANI OTKAZ

Kada ne postoje uvjeti za poslovno uvjetovani otkaz:

Nije zakonit otkaz ako je radnikov posao podijeljen na trojicu drugih od kojih je jedan zaposlen nakon otkazivanja dotadašnjem radniku (Revr-545/08).

Organizacijski razlog ne postoji u slučaju kad je radno mjesto i dalje ostalo u istom sektoru sa istim djelokrugom i opisom poslova, samo pod drugim nazivom (Revr-381/02).



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

ČL. 115. POSLOVNO UVJETOVANI OTKAZ

Obrazloženje odluke:

- isključivo razlozi koji moraju opravdati otkazivanje;
- ono što je u obrazloženju odluke mora se moći dokazati na sudu.

Gospodarski razlozi – smanjenje prihoda, gubitak tržišta ili posla,...

Tehnološki razlozi – koja je tehnologija uvedena i koje su posljedice (ukidanje radnog mjesta ili smanjenje broja radnika)

Organizacijski razlozi – opisati u čemu se sastoji reorganizacija, pozvati se na interni akt (pravilnik o radu).

Sud se ne smije miješati u poslovnu politiku poslodavca (Revr-471/07).



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

ČL. 115. OSOBNO UVJETOVANI OTKAZ

Uvjeti:

- radnik ne može uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa,
- uzrok neizvršavanja obveza su trajne osobine ili sposobnosti radnika.

trajne osobine: psihički i fizički nedostatci, bolest trajnog karaktera, ...

sposobnosti: nedostatak potrebnog znanja, netočnost, neuredno izvršavanja radnih zadataka, ...



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

ČL. 115. OSOBNO UVJETOVANI OTKAZ

Bolest radnika može biti razlog za osobno uvjetovani otkaz, ali pod određenim uvjetima:

- učestalo i dugotrajno bolovanje,
- mora postojati uzročna veza između bolovanja i nemogućnosti urednog obavljanja radnih zadataka radnika,
- stručno mišljenje.

Bolest može biti razlog za osobno uvjetovani otkaz samo ako je trajnog karaktera i ako je upravo zbog toga radnik više ne može uspješno obavljati posao (Revr-383/07).

Nedostatak sposobnost može biti i nedovoljna zainteresiranost za posao, odnosno neurednost i netočnost (ŽS u Zagrebu, GŽ-1421/02).



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

ČL. 115. OSOBNO UVJETOVANI OTKAZ

Kada radnik zbog odluke ovlaštenog tijela izgubi mogućnost daljnjeg izvršavanja svoje radne obveze (npr. profesionalnom vozaču bude oduzeta vozačka dozvola, licenca za obavljanje nekog posla) ili ne stekne određenu stručnu spremu. Tada se ne radi o nedostatku znanja, a time ni o osobno uvjetovanom otkazu, već o osobito važnim činjenicama zbog kojih uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju stranaka nastavak radnog odnosa nije moguć, što predstavlja osnova za izvanredni otkaz ugovora o radu (Revr-125/02; Revr-53/03).



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

ČL. 115. REDOVITI OTKAZ UVJETOVAN SKRIVLJENIM PONAŠANJEM RADNIKA

- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa

npr. postupanje suprotno uputama poslodavca, neizvršavanje radnih zadataka, obavlja konkurentsku djelatnost, prijevremeni odlazak s posla...

Postupak prije otkazivanja (čl. 119.)

- pismeno upozorenje radniku;
- omogućavanje iznošenje obrane.

Izuzetak: ako postoje okolnosti radi kojih nije opravdano očekivati da poslodavac to učini.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

ČL. 115. REDOVITI OTKAZ UVJETOVAN SKRIVLJENIM PONAŠANJEM RADNIKA

Mora se ispuniti tri kriterija:

- **da se radi o obvezama iz radnog odnosa;**
- **da je isključivo radnik kršio obveze;**
- **da je radnik obveze kršio s namjerom.**

***Bitno:* dokazati da je radnik svojom radnjom ili propustom prekršio obvezu iz radnog odnosa, kao i bez utvrđenja pojedinačne odgovornosti nema zakonitog otkaza.**



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

ČL. 115. OTKAZ ZBOG NEZADOVOLJAVANJA NA PROBNOM RADU

Sukladno čl. 53. Zakona o radu, nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Otkazni rok iznosi najmanje sedam dana, a dužina do šest mjeseci (pripaziti na rokove probnog rada u granskim kolektivnim ugovorima).

Probni rad smije se ugovoriti samo prilikom zasnivanja radnog odnosa, ali ne i u tijeku trajanja prilikom sklapanja izmijenjenog ugovora o radu. Takvo ugovaranje probnog rada je ništavo (Revr-574/03).



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

OBRAZLOŽENJE ODLUKA

Poslovno uvjetovani otkaz:

- da se radi o stvarnom ukidanju određenih poslova;
- da se radnik čiji ugovor o radu se otkazuje, ne može zaposliti na drugim poslovima;
- da ne može obrazovanje osposobiti radnika za rad na drugim poslovima.

Osobno uvjetovani otkaz:

- razdoblje kroz koje radnik ne izvršava obveze;
- zbog kojih trajnih osobina ne izvršava obveze;
- koje obveze iz radnog odnosa ne izvršava.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

OBRAZLOŽENJE ODLUKA

Otkaz zbog skrivljenog ponašanja radnika:

- opis osobito teške povrede radne obveze;
- ako se otkaz dalo zbog neke druge osobito važne činjenice – potrebno opisati zašto poslodavac smatra da nastavak radnog odnosa nije moguć;
- naznačiti je li radniku omogućeno iznošenje obrane.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

ČL. 116. IZVANREDNI OTKAZ

- otkazuje kako poslodavac, tako i radnik;
- nema obveze poštivanja otkaznog roka;
- strana koja izvanredno otkaže ugovor o radu ima pravo od druge strane koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete;
- prekluzivni rok – 15 dana od saznanja za činjenicu.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

ČL. 116. IZVANREDNI OTKAZ

Često postavljeno pitanje:

Da li se nakon izvanrednog otkaza može dati redoviti otkaz zbog skrivljenog ponašanja s osnova istog činjeničnog stanja?

***ne* (Revr-358/04).**



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

ČL. 116. IZVANREDNI OTKAZ - PRIMJERI

Inventurni manjak:

Ako je poslodavac nakon provedene inventure utvrdio manjak, on bi mogao otkazati ugovor čak i kad se ne bi radilo o većoj vrijednosti jer je izgubio povjerenje u radnika (Revr-239/04).

Kada je utvrđeno da je radnica nezakonito i nesavjesno obavljala poslove poslovođe zbog čega je utvrđen manjak, to je opravdano otkazivanje njenog ugovora (Revr-916/09).



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

ČL. 116. IZVANREDNI OTKAZ - PRIMJERI

Pritvor:

Pritvor kao opravdan razlog za otkaz može biti činjenica njegovog dužeg trajanja i radnikova nemogućnost obavljanja rada, koja kod poslodavca može izazvati poremećaj u procesu rada (Revr-143/02).

Alkoholiziranost:

- ne mora automatski predstavljati razlog za otkaz;
- bitne su okolnosti slučaja koje dovode do toga da radni odnosa nije moguć (počinjena šteta, vrsta posla, opasnost za druge,...)

Narav radnog mjesta ne dopušta da portir bude pod utjecajem alkohola (Revr-265/02).



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

ČL. 116. IZVANREDNI OTKAZ - PRIMJERI

Zloupotreba bolovanja:

- radnik mora biti zatečen pri aktivnosti koje po svojoj prirodi ne odgovaraju bolesti zbog koje je na bolovanju.

To što je radnica za vrijeme bolovanja prisustvovala činu vjenčanja nema značenje zlouporabe bolovanja (Revr-378/06).

Zlouporaba bolovanja je kada radnik za vrijeme bolovanja radi visokog tlaka i vrtoglavice obavljao poslove stečajnog upravitelja, a bio je potreban poslodavcu (Vs Revr-770/02).

Odbijanje prekovremenog rada:

Postojala potreba kod poslodavca za prekovremenim radom, radnikovo odbijanje tog rada predstavlja osobito tešku povredu (Vs Revr-120/07).



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

ČL. 116. IZVANREDNI OTKAZ – PRIMJERI OTKAZA

Radniku YY iz Osijeka otkazuje se ugovor o radu sklopljen dana _____.201X.godine na određeno vrijeme zbog osobito teške povrede iz radnog odnosa, bez prava na ugovoreni otkazni rok, te mu radni odnos prestaje danom primitka ovog otkaza.

O b r a z l o ž e n j e

Poslodavac i radnik YY sklopili su dana _____.201X.godine ugovor o radu na određeno vrijeme.

Taj se ugovor o radu otkazuje zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa. Radnik se od _____.2023. godine ne pojavljuje na poslu, a svoj izostanak nije opravdao, što je vidljivo prema evidenciji korištenja radnog vremena. Radnik je poslodavcu usmeno najavio otkaz te da će otići raditi u drugu državu.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

ČL. 116. IZVANREDNI OTKAZ – PRIMJERI OTKAZA

Poslodavac je radniku usmeno objasnio da mora dati pisanu odluku o otkazu, što isti nije učinio. Kako se radnik ne pojavljuje na poslu, a svoje izostanke nije opravdavao, poslodavac je primoran donijeti ovu odluku.

Zato je na temelju već navedenog valjalo tako odlučiti.

Radnik nema pravo na otkazni rok, niti na otpremninu, a radni odnos radniku prestaje kod Poslodavca danom primitka ovog otkaza.

Dostava i uputa o pravnom lijeku?



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

ČL. 123. OTKAZ S PONUDOM IZMIJENJENOG UGOVORA

- poslodavac otkazuje ugovor o radu i istodobno predloži radniku sklapanje novog ugovora o radu sa izmijenjenim uvjetima;
- razlozi za otkaz: izmjena neke odredbe ugovora o radu – nemogućnost sporazuma,...
- rok za izjašnjavanje radnika o ponudi za sklapanje izmijenjenog ugovora o radu određuje poslodavac, najkraće trajanje 8 dana.

Posebno voditi računa: opravdani razlog za otkaz, propisani postupak otkazivanja, savjetovanje s radničkim vijećem ili sa sindikatom, otpremnina, otkazni rok, kao i godišnji odmor.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

ČL. 121. OTKAZNI ROK

Kao i do sada ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

ČL. 121. OTKAZNI ROK

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad, međutim ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu. Drugim riječima bolovanje sada može produžiti otkazni rok najviše do 6 mjeseci, a nakon toga radni odnos svakako prestaje.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

HVALA NA POZORNOSTI!

KONTAKTI:

HUP Reg. ured Osijek

Tel. 031/370-076

E-mail: ivan.saric@hup.hr

hup-osijek@hup.hr

www.hup.hr