

OSNOVNA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA U REPUBLICI HRVATSKOJ

Radni odnosi su u Republici Hrvatskoj uređeni Zakonom o radu koji se primjenjuje kao opći propis, ako drugim zakonom nije drukčije uređeno.

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

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

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

Prije stupanja radnika na rad, poslodavac je dužan omogućiti mu da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

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

I. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Ugovor o radu

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

Ugovor o radu može se sklopiti na:

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

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora na određeno vrijeme, ne može trajati duže od tri godine. Iznimno može, ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

2. Probni rad

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

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

3. Radno vrijeme

- puno radno vrijeme - radno vrijeme od 40 sati tjedno, s time da posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu, kao puno radno vrijeme može biti određeno i neko kraće radno vrijeme (npr. 36 sati tjedno)

- nepuno radno vrijeme - to je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena. Radnik može raditi kod dva ili više poslodavaca u nepunom radnom vremenu, ali ukupno radno vrijeme kod svih poslodavaca ne smije biti duže od 40 sati tjedno. Radnik koji s poslodavcem sklapa ugovor o radu za nepuno radno vrijeme, dužan je obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

- raspored radnog vremena - odlučuje poslodavac pisanom odlukom (ako nije određen posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu). Poslodavac mora obavijestiti radnika o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijekne potrebe za radom radnika.

- radno vrijeme može biti jednako i nejednako raspoređeno po danima, tjednima, odnosno mjesecima.

- prekovremeni rad - može se naložiti u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijekne potrebe i tada radnik na zahtjev poslodavca mora raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno, odnosno duže od 180 sati godišnje. Iznimno, radnik bi mogao raditi i do 250 sati godišnje, ali samo ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom

- preraspodjela radnog vremena - ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 12 neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

- noćni rad - noćni rad je rad radnika kojeg radnik, neovisno o njegovom trajanju, obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućega dana (u poljoprivredi između dvadeset dva sata uvečer i pet sati ujutro idućega dana).

Noćni radnik je radnik koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada ili koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu svoga radnog vremena u vremenu noćnog rada.

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

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

II. ODMORI I DOPUSTI RADNIKA

1. Pravo na stanku

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

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

2. Pravo na dnevni odmor

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

3. Pravo na tjedni odmor

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

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

4. Pravo na godišnji odmor

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

Radnik može godišnji odmor koristiti u dijelovima, ali tijekom kalendarske godine mora iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju (osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore).

Neiskorišteni godišnji odmor radnik može prenijeti u iduću kalendarsku godinu i iskoristiti ga do 30. lipnja iduće kalendarske godine uz određene iznimke.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, vodeći pri tome računa o potrebama organizacije rada, ali i mogućnostima za odmor raspoložive radnicima.

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

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

5. Pravo na plaćeni dopust

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

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

III. ZAŠTITA ODREĐENIH KATEGORIJA RADNIKA

1. Trudnice, roditelji i posvojitelji

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

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

2. Radnici koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad

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

Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za

rad i njezinom očekivanom trajanju. Ako zbog opravdanoga razloga radnik nije mogao poslodavca obavijestiti u roku od tri dana, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

IV. PLAĆE

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

Poslodavac je dužan, najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

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

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

Minimalna plaća

Minimalna plaća u Republici Hrvatskoj uređena je Zakonom o minimalnoj plaći. To je najniži mjesečni iznos bruto plaće koja se radniku isplaćuje za rad u punom radnom vremenu. Za razdoblje od 1. siječnja do 31. prosinca 2022. godine minimalna plaća utvrđena je Uredbom o visini minimalne plaće u bruto iznosu od 4.687,50 kuna, odnosno u neto iznosu od 3.750,00 kuna.

Iznimno, minimalne plaće za pojedina radna mjesta u sektoru graditeljstva ugovorene su Kolektivnim ugovorom za graditeljstvo, čija je primjena proširena na sve poslodavca i radnike u Republici Hrvatskoj u djelatnosti graditeljstva. Ovaj kolektivni ugovor sadrži popis / prikaz platnih razreda za isplatu minimalne plaće, a ovisno o složenosti poslova koje radnici obavljaju na gradilištu, pa se tako osnovne plaće kreću u rasponu od 4.200,00 kn do čak 11.130,00 kn mjesečno.

V. OSTVARIVANJE PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može podnijeti poslodavcu prigovor i zatražiti ostvarenje toga prava u roku od 15 dana od dana saznanja za tu povredu. Ako poslodavac na prigovor odgovori negativno ili uopće ne odgovori, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zatražiti zaštitu pred sudom.

Izuzetak su novčana potraživanja, koja radnik može zatražiti bez prethodnog obraćanja poslodavcu, uz zastarni rok od pet godina od dana dospijeca pojedine tražbine.

VI . PRESTANAK UGOVORA O RADU

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- sporazumom radnika i poslodavca,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

Otkaz ugovora o radu može biti:

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

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

Prava radnika kod redovitog otkaza ugovora o radu

- otkazni rok – određuje se prema dužini trajanja radnog odnosa kod poslodavca i počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.
- otpremnina – radnik je ostvaruje ako mu poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, a određuje se s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem. Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca.