

ОСНОВНІ ТРУДОВІ ПРАВА В РЕСПУБЛІЦІ ХОРВАТІЯ

У Республіці Хорватія трудові відносини регулюються Законом про працю, який діє як загальний регламент, якщо інше не врегульовано іншим законом.

Відповідно до закону про працю працівником є фізична особа, яка виконує певні завдання для роботодавця, а роботодавець — фізична або юридична особа, яка приймає на роботу працівника і для якої працівник виконує певні завдання.

Роботодавець зобов'язаний надати працівнику роботу і виплачувати йому заробітну плату за виконану роботу, а працівник зобов'язаний особисто виконувати прийняту роботу за вказівками роботодавця відповідно до характеру і виду роботи.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити працівника безпечними умовами праці, які не загрожує здоров'ю працівника.

До початку роботи працівника роботодавець зобов'язаний надати йому можливість ознайомитися з нормативно-правовими актами, пов'язаними з трудовими відносинами, і зобов'язаний ознайомити його з організацією праці та охороною здоров'я та безпеки на виробництві.

Роботодавець зобов'язаний зареєструвати працівника у системі обов'язкового страхування (обов'язкове медичне страхування та обов'язкове пенсійне страхування), а органу, відповідальному за зберігання даних про застрахованих осіб відповідно до спеціального положення про пенсійне страхування (Хорватський інститут пенсійного страхування), до електронної бази застрахованих осіб, подати інформацію про працівника, а також будь-які зміни даних, які відбудуться протягом періоду трудових відносин, в порядку, в змісті і в строк, встановлений спеціальним положенням про пенсійне страхування.

I. ВСТАНОВЛЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

1. Трудовий договір

Трудові відносини засновані на трудовому договорі, який укладається у письмовій формі. Якщо трудовий договір не укладено в письмовій формі, роботодавець зобов'язаний перед початком роботи видати працівникові письмове підтвердження укладеного трудового договору.

Трудовий договір може бути укладений на:

- невизначений час — це правило і якщо в трудовому договорі не вказано час, на який він укладений, він вважається укладеним на невизначений час.
- визначений час — укладається виключно на час, визначений строком виконання, виконання певної роботи або настанням певної події.

Загальна тривалість усіх послідовних строкових контрактів не може перевищувати трьох років. У виняткових випадках, у разі необхідності у зв'язку з заміною тимчасово відсутнього працівника або з інших об'єктивних причин, це допускається законом або колективним договором.

2. Випробувальний термін

При укладенні трудового договору може бути укладений випробувальний термін, який не може тривати більше шести місяців.

Якщо працівник не пройшов випробувальний термін, це є особливо обґрунтованою причиною для розірвання трудового договору з попередженням не менше семи днів.

3. Робочий час:

- повний робочий день - тривалість робочого часу 40 годин на тиждень за умови, що спеціальним законом, колективним договором, угодою, укладеною між радою працівників і роботодавцем, або трудовим договором, оскільки може бути встановлена повна тривалість робочого часу, а деякі – скорочені (напр. 36 годин на тиждень)

- неповний робочий день - це будь-який робочий час, менший за повний робочий час. Працівник може працювати у двох і більше роботодавців-сумісників, але загальна тривалість робочого часу всіх роботодавців не може перевищувати 40 годин на тиждень. Працівник, який укладає з роботодавцем трудовий договір про сумісництво, зобов'язаний повідомити роботодавця про укладені трудові договори про сумісництво з іншим роботодавцем, тобто іншими роботодавцями.

- графік робочого часу - роботодавець приймає рішення письмовим рішенням (якщо це не визначено спеціальним положенням, колективним договором, угодою, укладеною між радою працівників і роботодавцем, правилами чи трудовим договором). Роботодавець зобов'язаний повідомити працівника про графік або зміну графіка робочого часу не менше ніж за тиждень, крім випадків нагальної потреби в роботі працівника.

- робочий час може бути рівномірно і нерівномірно розподілений по днях, тижнях або місяцях.

- понаднормова робота - може бути призначено у разі форс-мажорних обставин, екстраординарного збільшення обсягу роботи та в інших подібних випадках нагальної потреби, і тоді працівник за бажанням роботодавця повинен працювати довше повного або неповного робочого часу.

Якщо працівник працює понаднормово, загальна тривалість роботи працівника не повинна перевищувати 50 годин на тиждень і не більше 180 годин на рік. Як виняток, працівник міг би працювати до 250 годин на рік, але лише за умови, що це передбачено колективним договором.

- перерозподіл робочого часу — якщо цього вимагає характер роботи, повний або неповний робочий день може бути перерозподілений таким чином, щоб протягом періоду, який не може перевищувати 12 місяців безперервно, він тривав довше в один період, а в другому

періоді коротше, ніж повний або неповний робочий день, таким чином, що середній робочий час під час перерозподілу не повинен бути довшим, ніж повний або неповний робочий день.

- **нічна робота** — нічна робота є працею робітника, яку робітник незалежно від її тривалості виконує з двадцяти другої години вечора до шостої години ранку наступного дня (у сільському господарстві з двадцяти другої години вечора до п'ятої години ранку наступного дня).

Працівник у нічний час — це працівник, який за графіком щоденного робочого часу регулярно працює не менше трьох годин під час роботи в нічний час або протягом дванадцяти місяців підряд працює не менше однієї третини свого робочого часу в нічний час.

Робота неповнолітніх у нічний час забороняється, а вагітна працівниця, яка народила або годує грудьми, не зобов'язана працювати в нічний час під час вагітності та до одного року життя дитини відповідно до спеціального положення про материнські та батьківські допомоги.

- **робота позмінно** — організація роботи в роботодавця, згідно з якою відбувається зміна працівника на тій самій роботі та місці роботи відповідно до графіка робочого часу. Якщо робота організована в зміну, що включає роботу в нічний час, необхідно забезпечити, щоб працівник нічної зміни працював підряд максимум один тиждень.

II. ВІДПОЧИНОК І ВІДПУСТКИ ПРАЦІВНИКА

1. Право на перерву

Працівник, який працює не менше шести годин на добу, має право на відпочинок (перерву) не менше тридцяти хвилин кожного робочого дня, якщо інше не встановлено спеціальним законом. Неповнолітній працівник, який працює не менше чотирьох з половиною годин на день, має право на відпочинок (перерву) не менше тридцяти хвилин безперервно кожного робочого дня.

2. Право на щоденний відпочинок

Протягом кожні двадцять чотири години працівник має право на щоденний відпочинок тривалістю не менше дванадцяти годин безперервно. Виняток становлять дорослі працівники, які працюють на сезонних роботах, і виконують роботи «двічі на день». Ці працівники мають право на щоденний відпочинок тривалістю не менше восьми годин безперервно з наданням заміни відпустки, якщо вони використали її протягом меншого періоду.

3. Право на тижневий відпочинок

Працівник має право на тижневий відпочинок тривалістю не менше двадцяти чотирьох годин плюс щоденний відпочинок.

Неповнолітній працівник має право на щотижневий відпочинок тривалістю не менше сорока восьми годин.

Працівник використовує тижневий відпочинок у неділю або в день, що передує чи наступний за неділею. Якщо через графік роботи працівник не може використати тижневий відпочинок в

установленому порядку, йому має бути надано заміну тижневого відпочинку відразу після закінчення періоду, проведеного на роботі, через що він не використав тижневий відпочинок або використав його в коротший період.

4. Право на щорічну відпустку

Працівник має право на щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів за кожний календарний рік. Тижні щорічної відпустки потрібно перерахувати на дні (кількість визначається кількістю робочих днів залежно від тижневого графіка працівника, наприклад, працівник, який працює при п'ятиденному робочому тижні, буде мати право на двадцять робочих днів, а працівник, який працює при шестиденному робочому тижні, матиме право на двадцять чотири робочі дні).

Працівник може використовувати щорічну відпустку частинами, але протягом календарного року він повинен використовувати не менше двох тижнів безперервно (якщо працівник і роботодавець не домовилися про інше).

Невикористана щорічна відпустка може бути перенесена працівником на наступний календарний рік і використана до 30 червня наступного календарного року, за деякими винятками.

Графік використання щорічної відпустки встановлюється роботодавцем з урахуванням потреб організації праці, а також можливостей відпустки, доступних для працівників.

За час використання щорічної відпустки працівник має право на компенсацію заробітної плати не менше ніж у розмірі його середньомісячної заробітної плати за попередні три місяці.

Якщо у разі розірвання трудового договору працівник не використав щорічну відпустку, роботодавець зобов'язаний виплатити йому компенсацію пропорційно кількості днів невикористаної щорічної відпустки.

5. Право на оплачувану відпустку

Протягом календарного року працівник має право на оплачувану відпустку для важливих особистих потреб, особливо у зв'язку із шлюбом, народженням дитини (пологами дружини), тяжким захворюванням або смертю близького члена сім'ї, загалом 7 робочих днів на рік.

На підставі здачі крові працівник має право на один оплачуваний вихідний, який він використовує в день здачі крові (колективний договір, угода, укладена між радою працівників і роботодавцем, або трудовий договір можуть регулювати інакше).

III. ЗАХИСТ ОСОБИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ

1. Вагітні жінки, батьки та прийомні батьки

Роботодавець не має права відмовити жінці в прийнятті на роботу або розірвати її трудовий договір через вагітність.

Під час вагітності, використання відпустки по вагітності та пологах, відпустці по догляду за дитиною, відпусткою для усиновлення, роботи з половиною повного робочого дня, роботи з половиною робочого дня у зв'язку з посиленням догляду за дитиною, відпустки вагітної або годуючої матері, а також відпустки або роботи з половиною робочого дня у зв'язку з доглядом за дитиною важкими порушеннями розвитку, або протягом п'ятнадцяти днів з моменту переривання вагітності чи припинення реалізації цих прав роботодавець не може розірвати трудовий договір вагітної жінки та особи, яка реалізує будь-яке із зазначених прав.

2. Працівники, які тимчасово або постійно непрацездатні

Роботодавець не може розірвати трудовий договір під час тимчасової непрацездатності у зв'язку з лікуванням або одужанням працівника, який отримав каліцтво на виробництві чи захворів на професійне захворювання та тимчасово непрацездатний у зв'язку з лікуванням або одужанням.

Працівник зобов'язаний якнайшвидше повідомити роботодавця про тимчасову непрацездатність, а не пізніше трьох днів подати медичну довідку про тимчасову непрацездатність та її очікувану тривалість. Якщо з поважної причини працівник не зміг повідомити роботодавця протягом трьох днів, він зобов'язаний зробити це в найкоротші терміни, але не пізніше трьох днів з дня припинення причини, яка перешкоджала йому це зробити.

IV. ЗАРОБІТНА ПЛАТА

Заробітна плата виплачується грошима після виконання роботи не пізніше п'ятнадцятого числа наступного місяця, якщо інше не встановлено трудовим договором.

Роботодавець зобов'язаний не пізніше п'ятнадцяти днів з дня виплати заробітної плати, компенсації заробітної плати або вихідної допомоги подати працівникові заяву, з якої вбачається, яким чином були визначені ці суми.

Роботодавець, який не виплатив заробітну плату, компенсацію заробітної плати або вихідну допомогу або не виплатив їх у повному обсязі у встановлений строк, зобов'язаний подати працівникові розрахунок суми, яку він зобов'язав виплатити працівникові до кінця місяця, в якому зарахована заробітна плата, оклад або вихідна допомога. Це розрахунки виконавчого документа.

За періоди, в які він не працює з поважних причин, визначених законом, іншим нормативним актом або колективним договором, працівник має право на компенсацію заробітної плати у розмірі середньої заробітної плати, виплаченої йому за попередні три місяці (якщо інше не встановлено спеціальним законом, іншим нормативним актом, колективним договором, правилами чи трудовим договором).

Мінімальна заробітна плата

Мінімальна заробітна плата в Республіці Хорватія регулюється Законом про мінімальну заробітну плату. Це найнижчий місячний розмір заробітної плати брутто, що виплачується працівникові за повний робочий день. На період з 1 січня по 31 грудня 2022 року мінімальна заробітна плата визначена Постановою про розмір мінімальної заробітної плати у сумі 4 687,50 кун брутто або 3 750,00 кун нетто.

У виняткових випадках мінімальна заробітна плата для окремих робіт у будівельній галузі узгоджена в Колективному договорі про будівництво, застосування якого було поширено на всіх роботодавців і працівників у Республіці Хорватія в будівельній галузі. Цей колективний договір містить перелік/відображення розрядів заробітної плати для виплати мінімальної заробітної плати залежно від складності робіт, виконуваних робітниками на будівництві, тому базова заробітна плата становить від 4 200,00 до 11 130,00 кун на місяць.

V. ЗДІЙСНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ

Працівник, який вважає, що його трудове право порушено, може протягом 15 днів з дня дізнання про порушення подати скаргу до роботодавця з вимогою реалізувати це право. Якщо роботодавець відповість негативно або взагалі не відповість, працівник може вимагати захисту в суді протягом наступного 15-денного строку.

Виняток становлять грошові вимоги, які працівник може вимагати без попереднього звернення до роботодавця, зі строком позовної давності п'ять років з дня настання строку подання індивідуальної вимоги.

VI. ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Трудовий договір припиняється через:

- смерть робітника,
- смерть роботодавця фізичної особи або припинення діяльності в силу закону або виключення фізичної особи-підприємця з реєстру відповідно до спеціальних правил,
- закінчення часу, на який був укладений строковий трудовий договір,
- досягнення працівником 65 років і 15 років пенсійного стажу, якщо роботодавець і працівник не домовилися про інше,
- домовленість між працівником і роботодавцем,
- подання остаточного рішення про визнання права на пенсію по інвалідності через загальну втрату працездатності,
- звільнення,
- рішення компетентного суду.

Розірвання трудового договору може бути через:

- звільнення у зв'язку з господарською діяльністю (якщо відпадає необхідність виконання певної роботи з економічних, технологічних або організаційних причин),
- персонально обумовлене звільнення (якщо працівник не може належним чином виконувати свої трудові обов'язки через певні постійні особливості чи здібності),
- звільнення через неналежну поведінку працівника (якщо працівник порушує трудові обов'язки),
- звільнення через невдоволення випробувальним строком (якщо працівник не витримав випробувальний термін),
- позачергове звільнення (якщо через особливо серйозне порушення трудових зобов'язань або інший особливо важливий факт, з урахуванням усіх обставин та інтересів обох сторін, продовження трудових відносин неможливе).

Звільнення має мати письмову форму, письмове пояснення та бути вручене особі, яку звільнюють.

Права працівників у разі чергового розірвання трудового договору

- строк попередження — визначається відповідно до тривалості трудових відносин з роботодавцем і починається з дня вручення розірвання трудового договору.
- вихідна допомога — працівник отримує її, якщо роботодавець звільняє його після двох років безперервної роботи, крім випадків, коли він звільнений з причин, зумовлених поведінкою працівника, і визначається тривалістю попередніх безперервних трудових відносин з роботодавцем. Вихідна допомога не може бути укладена, тобто визначається у розмірі менше однієї третини середньомісячної заробітної плати, отриманої працівником за три місяці до припинення трудового договору, за кожен відпрацьований рік роботи у цього роботодавця.