



POJMOVNIK RADNOG PRAVA

POJMOVNIK RADNOG PRAVA

UVODNE NAPOMENE

Pojmovnik radnog prava nastoji korisniku pružiti uvid u najvažnije pravne institute koji se tiču radnog prava u Republici Hrvatskoj, odnosno pravnih instituta vezanih uz rad i radne odnose, zaštitu na radu, zapošljavanje i tržište rada, prava iz mirovinskog i zdravstvenog sustava, sindikalno organiziranje te druga pitanja koja su vezana uz radnopravne odnose. *Pojmovnik* je ograničen na sažete definicije osnovnih pojmova.

Značajnije izmjene Zakona o radu od prosinca 2022. godine (objavljene u Narodnim novinama, br. 151/22 od 22.12.2022.) kojima je u hrvatsko radno pravo uvedeno nekoliko novih instituta kao i izmjene nekih drugih zakona, diktirale su potrebu objavljivanja drugog izdanja ovog *Pojmovnika*.

Agencija za osiguranje radničkih tražbina javna ustanova koja odlučuje o pravima radnika u slučaju otvaranja stečajnog postupka nad poslodavcem te u slučaju blokade računa poslodavca zbog nemogućnosti prisilne naplate neisplaćene plaće odnosno naknade plaće, zatim osigurava zakonitost ostvarivanja prava radnika, pruža stručnu pomoć radnicima te druge poslove utvrđene zakonom.

Agencija za privremeno zapošljavanje poslodavac koji na temelju ugovora o ustupanju radnika, ustupa radnika drugom poslodavcu za privremeno obavljanje poslova.

Agregator fizička ili pravna osoba koja obavlja djelatnost zastupanja ili posredovanja za jednu ili više digitalnih radnih platformi.

Bolovanje v. *privremena nesposobnost za rad*

Digitalna radna platforma 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.

Diskriminacija na temelju spola svaka razlika, isključenje ili ograničenje učinjeno na osnovi spola kojemu je posljedica ili svrha ugrožavanje ili onemogućavanje priznanja, uživanja ili korištenja ljudskih prava i osnovnih sloboda u političkom, gospodarskom, društvenom, obrazovnom, socijalnom, kulturnom, građanskom ili drugom području na osnovi ravnopravnosti muškaraca i žena.

Dokup mirovine isplata otpremnine radnicima zbog njihovog odlaska u mirovinu, kao dijela doživotne mirovine određene prema Zakonu o mirovinskom osiguranju koji bi se ostvario da je navršena određena starosna dob i/ili određeni mirovinski staž, a koje uplaćuju poslodavci za svoje radnike u vrijeme njihovog umirovljenja, koja se određuje i isplaćuje u mjesečnim obrocima, kao dokupljena mirovina.

Dnevni odmor razdoblje od najmanje dvanaest sati neprekinutog odmora tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata.

Domaći radnik fizička osoba u radnom odnosu s poslodavcem koji ima sjedište u Republici Hrvatskoj odnosno fizička osoba koja se smatra radnikom u smislu općeg propisa kojim se uređuju radni odnosi u Republici Hrvatskoj.

Državni službenici osobe koje u državnim tijelima kao redovito zanimanje obavljaju poslove iz djelokruga tih tijela utvrđene Ustavom, zakonom ili drugim propisima te osobe koje u državnim tijelima obavljaju informatičke poslove, opće i administrativne poslove, planske, materijalno-financijske i računovodstvene poslove i slične poslove.

Europsko radničko vijeće tijelo koje čine radnici zaposleni kod poslodavca koji obavlja gospodarsku djelatnost na razini Europske unije te kod povezanih poslodavaca koji obavljaju gospodarsku djelatnost na razini Europske unije. Europsko radničko vijeće može biti utemeljeno pisanim sporazumom između središnje uprave i pregovaračkog odbora ili temeljem zakona.

Evidencija o radnicima poslodavca evidencija koju je poslodavac dužan voditi o radnicima te na njegov zahtjev dužan dostaviti inspektoru rada. Evidencija sadrži najmanje sljedeće podatke: 1) ime i prezime, 2) osobni identifikacijski broj, 3) spol, 4) dan, mjesec i godinu rođenja, 5) državljanstvo, 6) prebivalište, odnosno boravište, 7) dozvolu za boravak i rad ili potvrdu o prijavi rada, ako ih je strani radnik obvezan imati, 8) stručno obrazovanje te posebne ispite i tečajeve koji su uvjet za obavljanje posla (uključujući licence, certifikate i slično), 9) datum početka rada, 10) naznaku radi li se o ugovoru vezanim uz puno ili nepuno radno vrijeme te broj radnih sati koje će radnik raditi temeljem takvog ugovora, kao i suglasnost poslodavca kod kojeg radnik radi u punom radnom vremenu ili poslodavca kod kojih radnik u nepunom radnom vremenu radi četrdeset sati tjedno, 11) trajanje rada u inozemstvu, država i mjesto rada, u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo, 12) trajanje privremenog ustupanja radnika u povezano društvo, sjedište i mjesto rada ustupljenog radnika te država poslovnog nastana povezanog društva, u slučaju ustupanja u inozemstvo, 13) naznaku radi li se o poslovima na kojima se staž osiguranja računa s povećanim trajanjem i kako, 14) mjesto rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima, 15) ugovoreno tjedno radno vrijeme, određeno puno radno vrijeme, odnosno propisano skraćeno radno vrijeme u satima, 16) vrijeme mirovanja radnog odnosa, neplaćenog dopusta, roditeljskih i roditeljskih dopusta ili korištenja drugih prava u skladu s posebnim propisom, 17) datum prestanka radnog odnosa, 18) razlog prestanka radnog odnosa. Pored evidencije o radnicima, poslodavac je dužan voditi i posebne evidencije o: 1) radnicima koje mu je privremeno ustupilo s njim povezano društvo, 2) osobama koje se kod poslodavca nalaze na stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa, 3) redovitim studen-

tima koji kod poslodavca rade posredstvom ovlaštenih studentskih centara, 4) redovitim učenicima koji kod njega rade posredstvom ovlaštenih srednjoškolskih ustanova, 5) redovnim učenicima ustanova za strukovno obrazovanje koji kod poslodavca počinju praktičnu nastavu i vježbe, 6) osobama koje kod njega obavljaju rad za opće dobro u skladu s općim propisom.

Evidencija o radnom vremenu evidencija koju je poslodavac dužan voditi o radnom vremenu te na zahtjev inspektora rada dužan njemu dostaviti. Evidencija sadrži najmanje sljedeće podatke: 1) ime i prezime radnika, 2) datum u mjesecu, 3) početak rada, 4) završetak rada, 5) vrijeme i sate zastoja, prekida rada i slično do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran, 6) ukupno dnevno radno vrijeme, 7) sate terenskog rada, 8) sate pripravnosti, 9) vrijeme nenazočnosti na radu: sate korištenja odmora (dnevnog, tjednog i godišnjeg), neradne dane i blagdane utvrđene posebnim propisom, sate spriječenosti za rad zbog privremene nesposobnosti za rad, sate plaćenih dopusta, sate nenazočnosti u tijeku dnevnog rasporeda radnog vremena po zahtjevu radnika, sate nenazočnosti u tijeku dnevnog rasporeda radnog vremena u kojima radnik svojom krivnjom ne obavlja ugovorene poslove, sate provedene u štrajku, sate isključenja s rada (lockout). Poslodavac je dužan za radnike koji poslove obavljaju na izdvojenom mjestu rada, voditi evidenciju o radnom vremenu. Podaci o radnom vremenu mogu se voditi u pisanom ili u elektroničkom obliku i uz korištenje odgovarajućih kratica.

Gospodarsko i socijalno vijeće tijelo osnovano na nacionalnoj razini radi utvrđivanja i ostvarivanja usklađenih djelatnosti u svrhu zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih prava, odnosno interesa radnika i poslodavaca, vođenja usklađene gospodarske, socijalne i razvojne politike, poticanja sklapanja i primjene kolektivnih ugovora te njihova usklađivanja s mjerama gospodarske, socijalne i razvojne politike. Djelatnost Gospodarsko-socijalnog vijeća se temelji na trostranoj suradnji Vlade Republike Hrvatske, sindikata i udruga poslodavaca.

Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje javna ustanova koja ima ovlasti u rješavanju o pravima i obvezama iz mirovinskog osiguranja, odnosno koja obavlja poslove u vezi s ostvarivanjem prava osiguranih osoba iz mirovinskog osiguranja na temelju generacijske solidarnosti, osigurava provedbu uredbi Europske unije o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti i međunarodnih ugovora o socijalnom osiguranju, osigurava zakonitost ostvarivanja prava osiguranih osoba, te im pruža stručnu pomoć pri ostvarivanju prava, provodi politiku razvitka i unapređivanja

mirovninskog osiguranja na temelju generacijske solidarnosti, obavlja i druge poslove u vezi s provedbom i ostvarivanjem prava iz mirovinskog osiguranja na temelju generacijske solidarnosti.

Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje javna ustanova koja provodi politiku razvoja i unapređivanja zdravstvene zaštite iz obveznoga zdravstvenog osiguranja; obavlja poslove u vezi s ostvarivanjem prava osiguranih osoba, brine se o zakonitom ostvarivanju tih prava te im pruža stručnu pomoć u ostvarivanju prava i zaštiti njihovih interesa; planira novčana sredstva obveznoga zdravstvenog osiguranja te plaća usluge ugovornim subjektima Zavoda na temelju ispostavljenih računa i povijesti bolesti, otpusnih pisama, odnosno druge odgovarajuće dokumentacije; predlaže ministru nadležnom za zdravlje opseg prava na zdravstvenu zaštitu; daje prijedlog ministru nadležnom za zdravlje za izradu plana i programa mjera zdravstvene zaštite iz obveznoga zdravstvenog osiguranja te plana i programa mjera specifične zdravstvene zaštite; daje mišljenje osnivaču zdravstvene ustanove o opravdanosti osnivanja zdravstvene ustanove u mreži javne zdravstvene službe te daje mišljenje zdravstvenom radniku o opravdanosti osnivanja privatne prakse u mreži javne zdravstvene službe; obavlja poslove ugovaranja s provoditeljima zdravstvene zaštite; utvrđuje cijenu zdravstvene zaštite u ukupnom iznosu za punu vrijednost pojedine zdravstvene usluge iz obveznoga zdravstvenog osiguranja, uz suglasnost ministra nadležnog za zdravlje; osigurava provedbu propisa Europske unije i međunarodnih ugovora u dijelu koji se odnosi na obvezno zdravstveno osiguranje; obavlja nadzor nad ispunjavanjem ugovornih obveza ugovornih subjekata Zavoda; provodi istraživanja, statističke obrade i izrađuje izvješća u vezi ostvarivanja prava iz obveznoga zdravstvenog osiguranja, uređuje ostala pitanja vezana uz ostvarivanje prava iz obveznoga zdravstvenog osiguranja.

Hrvatski zavod za zapošljavanje javna ustanova koja prati, analizira i istražuje gospodarska, socijalna i druga kretanja, zaposlenost, zapošljavanje i nezaposlenost te njihove međusobne utjecaje na temelju čega predlaže mjere za unapređenje zapošljavanja; vodi evidencije i izdaje potvrde o nezaposlenima i drugim osobama, posreduje pri zapošljavanju između poslodavaca i osoba koje traže zaposlenje, prati potrebe za radnicima, njihovo zapošljavanje te u tom smislu surađuje s poslodavcima u Republici Hrvatskoj i drugim državama članicama Europske unije, Europskog gospodarskog prostora i Švicarske Konfederacije; samostalno ili u suradnji sa socijalnim partnerima, obrazovnim ustanovama i drugim pravnim osobama organizira i provodi programe profesionalnog usmjeravanja, obrazovanja te

druge oblike aktivne politike zapošljavanja; surađuje s obrazovnim ustanovama radi usklađivanja obrazovnih programa s potrebama za radnicima i provođenja profesionalnog usmjeravanja; prati provedbu programa obrazovanja koje organizira odnosno troškove snosi Zavod, radi vrednovanja stečenih kompetencija polaznika i učinkovitosti programa s obzirom na zapošljivost; provodi međunarodne ugovore o zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti; obavlja poslove zapošljavanja hrvatskih državljana u inozemstvu i ostvarivanja njihovih prava; rješava o pravima nezaposlenih osoba i obavlja isplatu naknada na temelju donesenih rješenja; podnosi jednom godišnje Vladi Republike Hrvatske i Gospodarsko-socijalnom vijeću izvješće o radu Zavoda i to do 30. travnja za proteklu godinu te obavlja druge poslove utvrđene zakonima, Statutom i aktima Zavoda.

Inspekcija rada sektor Državnog inspektorata koje obavlja inspekcijske poslove u području rada i zaštite na radu. Inspekcijski poslovi podrazumijevaju obavljanje inspekcijskog nadzora provedbe zakona i drugih propisa kojima se uređuju: radni odnosi i zaštita na radu; obveza prijave, odjave i promjena tijekom osiguranja radnika na obvezno mirovinsko i obvezno zdravstveno osiguranje; odnosi između poslodavca i fizičke osobe koja s poslodavcem nema sklopljen ugovor o radu, ali u skladu s posebnim propisom kod njega obavlja određene aktivnosti odnosno poslove ili se nalazi na stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa (osoba na sezonskom radu za obavljanje privremenih odnosno povremenih sezonskih poslova u poljoprivredi; student i redoviti učenik srednjoškolske ustanove na radu kod poslodavca u skladu s posebnim propisima; osoba koja radi za vrijeme izdržavanja kazne zatvora ili odgojne mjere; osoba na stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa i druga osoba koja s poslodavcem nema sklopljen ugovor o radu, ali kod njega u skladu s posebnim propisom obavlja određene poslove); obavljanje djelatnosti u vezi sa zapošljavanjem; ostvarivanje prednosti pri zapošljavanju hrvatskih branitelja iz Domovinskog rata i članova njihovih obitelji, osoba s invaliditetom te mirnodopskih, vojnih i civilnih invalida rata i članova njihovih obitelji; obveze investitora, vlasnika, koncesionara i drugih osoba u provedbi zaštite na radu pri projektiranju i izvođenju radova; obavljanje i drugih inspekcijskih poslova sukladno posebnom zakonu. Inspekcija rada obavlja inspekcijske nadzore povodom ozljeda osoba u prostorijama i na prostorima poslodavca; nadzor nad zakonitošću rada osoba ovlaštenih za obavljanje poslova zaštite na radu; poslove i inspekcijske nadzore provedbe propisa zaštite na radu u području gradnje u skladu s posebnim propisom o gradnji; inspekcijske poslove u vezi s pro-

vedbom drugih propisa kada je to propisano posebnim zakonom.

Invaliditet v. *osoba s invaliditetom* v. *osoba s invaliditetom s preostalom radnom sposobnosti*

Izum radnika intelektualno dobro koje je stvoreno na radu ili u vezi s radom ili u vezi s djelatnošću poslodavca. Izum koji je stvoren na radu ili u vezi s radom pripada poslodavcu, a radnik ima pravo na nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom. Podatke o izumu radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja poslodavca. O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, ako je izum u vezi s djelatnošću poslodavca, radnik je dužan obavijestiti poslodavca te mu pisano ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom.

Izvanredni otkaz ugovora o radu otkaz ugovora o radu kojim zbog opravdanog razloga dolazi odmah do prestanka ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme. Kod takvog otkaza nema obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka. Ugovor o radu mogu izvanredno otkazati poslodavac i radnik. Ugovor o radu može se izvanredno otkazati zbog osobito teške povrede obveze iz radnoga odnosa (krađa, teška povreda radne discipline, namjerno oštećenje poslodavčeve imovine, nedopuštena tržišna utakmica radnika s poslodavcem i si.) ili zbog kakve druge osobito važne činjenice (propast imovine poslodavca zbog više sile), kada uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnoga odnosa nije moguć. Ugovor o radu može se izvanredno otkazati u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji koji teče od dana pisane obavijesti. v. *otkaz ugovora o radu*

Kolektivni ugovor ugovor sklopljen između poslodavca i interesnog predstavnika radnika kojim se uređuju prava i obveze stranaka koje su sklopile taj ugovor. Kolektivni ugovor može sadržavati i pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnih odnosa, pitanja socijalnog osiguranja te druga pitanja iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom. S obzirom na individualne ugovore o radu normativni uglavci kolektivnog ugovora imaju jednake učinke kao zakon.

Kolektivni višak radnika radnici zaposleni kod poslodavca kod kojeg u razdoblju od devedeset dana može prestati potreba za radom najmanje dvadeset radnika, od kojih bi poslovno uvjetovanim otkazom prestali ugovori o radu najmanje petorice radnika. Takav poslodavac je dužan se savjetovati s radničkim vijećem radi postizanja sporazuma u

svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika.

Korisnik mirovine osiguranik kojem je priznato pravo na mirovinu.

Maloljetnik, zapošljavanje osoba koja nije navršila zakonom propisanu dob za punoljetnost, odnosno nije navršila osamnaest godina. Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest godina i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti. Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s navršenih petnaest godina i starijeg od petnaest godina za sklapanje određenog ugovora o radu, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje toga ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u vezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u vezi s tim ugovorom, uz izuzetak pravnih poslova za čije poduzimanje zakonskom zastupniku treba odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi. Maloljetnik se ne smije zaposliti na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj. Poslodavac ne smije prije prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposliti maloljetnika na poslovima na kojima maloljetnik može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja te sposobnosti.

Managerski ugovor ugovor između društva i člana uprave (direktora) o obavljanju poslova u upravi društva kapitala. Managerski ugovor nije ugovor radnog prava budući da sadrži elemente obveznopravnog odnosa (ugovora o nalogu, ugovora o djelu) odnosno autonomnog prava. Managerski ugovor nije posebno reguliran Zakonom o radu, uz izuzetak odredbe da fizička osoba koja je prema propisu o trgovačkim društvima, kao član uprave ili izvršni direktor ili fizička osoba koja je u drugom svojstvu prema posebnom zakonu, pojedinačno i samostalno ili zajedno i skupno ovlaštena voditi poslove poslodavca, može kao radnik u radnom odnosu obavljati određene poslove za poslodavca te će se na takve osobe primjenjivati odredbe ZOR o radu na određeno vrijeme, prestanku ugovora o radu, otkaznom roku i otpremnini.

Matična evidencija skup podataka o osiguranicima na mirovinsko osiguranje, obveznicima doprinosu i korisnicima mirovina koji se obvezno vode u Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje.

Minimalna plaća najniži mjesečni iznos brutoplaće koja se radniku isplaćuje za rad u punom radnom vremenu. U iznos minimalne plaće ne ubrajaju se povećanja plaće s osnove prekovremenog rada, otežanih uvjeta rada, noćnog rada i rada nedjeljom,

blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi. Nije dopušten sporazum poslodavca i radnika o odricanju od prava na isplatu minimalne plaće. Visinu minimalne plaće najkasnije do 31. listopada tekuće godine za sljedeću kalendarsku godinu uredbom utvrđuje Vlada Republike Hrvatske, na prijedlog ministra nadležnog za rad.

Mirovina (starosna, prijevremena starosna, invalidska, privremena invalidska i obiteljska) novčano primanje iz mirovinskog osiguranja. Pravo na starosnu mirovinu osiguranik stječe kada navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža. Pravo na prijevremenu starosnu mirovinu ima osiguranik kada navrší 60 godina života i 35 godina mirovinskog staža. Pravo na prijevremenu starosnu mirovinu ima i osiguranik koji je nakon prestanka osiguranja prozročnog stečajem, neposredno prije ispunjenja uvjeta za ostvarivanje prava na mirovinu proveo u neprekidnom trajanju najmanje dvije godine kao nezaposlena osoba prijavljena službi nadležnoj za zapošljavanje. Pravo na starosnu mirovinu za dugogodišnjeg osiguranika ima osiguranik kada navrší 60 godina života i 41 godinu mirovinskog staža osiguranja u efektivnom trajanju.

Mirovinski staž skupni naziv za razdoblja provedena u obveznom mirovinskom osiguranju i produženom osiguranju (staž osiguranja) i razdoblja provedenih izvan osiguranja koja se pod određenim uvjetima priznaju u mirovinski staž (posebni staž).

Mirovinsko osiguranje na temelju generacijske solidarnosti dio sustava mirovinskog osiguranja u kojem se osiguranicima na načelima uzajamnosti i solidarnosti osiguravaju prava za slučaj nastanka rizika starosti, smanjenja radne sposobnosti, djelomičnog ili potpunog gubitka radne sposobnosti i tjelesnog oštećenja, a članovima njihovih obitelji prava za slučaj smrti osiguranika, odnosno korisnika prava.

Najniža mirovina najniže novčano primanje iz mirovinskog osiguranja koje se određuje na temelju mirovinskog staža osiguranika i aktualne vrijednosti mirovine.

Najniža plaća v. *minimalna plaća*

Naknada plaće zbog profesionalne rehabilitacije novčano primanje osiguranika, odnosno osigurane osobe i u vezi s profesionalnom rehabilitacijom.

Naknada štete iz radnog odnosa oblik popravljavanja imovinske štete koji se sastoji u novčanom ekvivalentu počinjene sadašnje ili buduće štete. Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog

krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je tu štetu naknaditi. Ako bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove, može se unaprijed za određene štetne radnje predvidjeti iznos naknade štete. Radnik koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi. Također, ukoliko radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

Naknada zbog tjelesnog oštećenja novčano primanje iz mirovinskog osiguranja zbog tjelesnog oštećenja nastalog kao posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti.

Namještenici osobe koje u državnim tijelima rade na pomoćno-tehničkim poslovima i ostalim poslovima čije je obavljanje potrebno radi pravodobnog i kvalitetnog obavljanja poslova iz djelokruga državnih tijela.

Nepravilnosti radnje ili propusti koji su protupravni i odnose se na područje primjene i propise koje su; a) obuhvaćene područjem primjene akata Europske unije koji se odnose na sljedeća područja: javnu nabavu, financijske usluge, proizvode i tržišta te sprječavanje pranja novca i financiranja terorizma, sigurnost i sukladnost proizvoda, sigurnost prometa, zaštitu okoliša, zaštitu od zračenja i nuklearnu sigurnost, sigurnost hrane i hrane za životinje, zdravlje i dobrobit životinja, javno zdravlje, zaštitu potrošača, zaštitu privatnosti i osobnih podataka te sigurnost mrežnih i informacijskih sustava; zatim b) koje utječu na financijske interese Europske unije i; c) koje se odnose na unutarnje tržište, uključujući povrede pravila Europske unije o tržišnom natjecanju i državnim potporama, kao i povrede koje se odnose na unutarnje tržište u odnosu na radnje kojima se krše pravila o porezu na dobit ili aranžmane čija je svrha ostvariti poreznu prednost koja je u suprotnosti s ciljem ili svrhom primjenjivog zakonodavstva o porezu na dobit i d) koje se odnose na druge odredbe nacionalnog prava ako se takvim kršenjem ugrožava i javni interes., ili su u suprotnosti s ciljem ili svrhom tih propisa v. *povjerljiva osoba*

Nepuno radno vrijeme svako radno vrijeme koje je kraće od punog radnog vremena. Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju dodatnog rada. Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, od-

nosno drugim poslodavcima. v. *ugovor o dodatnom radu*

Nezaposlena osoba osoba sposobna ili djelomično sposobna za rad, u dobi od 15 do 65 godina, koja nije u radnom odnosu odnosno koja ne obavlja samostalnu djelatnost, aktivno traži posao i raspoloživa je za rad te ako: 1. ne ostvari mjesečni primitak od pružanja usluga prema posebnim propisima ili ne ostvari mjesečni primitak odnosno drugi dohodak prema propisima o porezu na dohodak s obzirom na podatak o uplaćenim doprinosima za obvezna osiguranja dobivenim od Središnjeg registra osiguranih, a koji je veći od prosječne isplaćene novčane naknade u prethodnoj kalendarskoj godini 2. nema registrirano trgovačko društvo ili drugu pravnu osobu odnosno nema više od 25 % udjela u trgovačkom društvu ili drugoj pravnoj osobi 3. nije član zadruga ili upravitelj zadruge 4. nije predsjednik, član uprave, izvršni direktor trgovačkog društva ili likvidator 5. nema registrirani obrt, slobodno zanimanje ili djelatnost poljoprivrede i šumarstva 6. ne obavlja domaću radinost ili sporedno zanimanje prema posebnom propisu 7. nije osigurana kao poljoprivrednik po propisima o mirovinskom osiguranju 8. nije zaposlena prema posebnim propisima 9. nije korisnik mirovine, osim korisnika mirovine koji ostvari pravo na invalidsku mirovinu zbog profesionalne nesposobnosti za rad odnosno korisnika mirovine koji ostvari pravo na invalidsku mirovinu zbog djelomičnog gubitka radne sposobnosti i korisnika obiteljske mirovine kojemu se ta mirovina ne isplaćuje 10. ne ispunjava uvjete za starosnu mirovinu 11. nije osigurana na produženo mirovinsko osiguranje na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove 12. nije uključena u program socijalnog uključivanja na temelju nalaza i mišljenja centra za profesionalnu rehabilitaciju o privremenoj nezapošljivosti 13. nije redoviti učenik ili student.

Nezgodna na radu neočekivani i neželjeni događaj na radu ili u vezi s radom koji nije uzrokovao ozljeđivanje radnika, ali bi ga pri minimalno izmijenjenim subjektivnim, odnosno objektivnim okolnostima, u ponovljenom slučaju mogao uzrokovati.

Noćni rad rad koji se obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućega dana, a u poljoprivredi između dvadeset dva sata uvečer i pet sati ujutro idućega dana, ako za određeni slučaj, Zakonom o radu ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća nije drugačije određeno. Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, a ne mogu ga obaviti punoljet-

ni radnici, u kojem slučaju maloljetnik ne smije raditi u razdoblju od ponoći do četiri sata ujutro, niti smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od dva-deset četiri sata u kojem radi noću.

Osigurana osoba mirovinskog osiguranja fizička osoba osigurana na mirovinsko osiguranje generacijske solidarnosti u određenim okolnostima za rizik smanjenja radne sposobnosti, djelomičnog ili potpunog gubitka radne sposobnosti i tjelesnog oštećenja prouzročenog ozljedom na radu ili profesionalnom bolesti.

Osiguranik mirovinskog osiguranja fizička osoba koja je na osnovi radne aktivnosti (radni odnos, obavljanje djelatnosti i dr.) obvezno osigurana na mirovinsko osiguranje na temelju generacijske solidarnosti.

Osnovna mirovina novčano primanje iz mirovinskog osiguranja koje pod određenim uvjetima stječu osiguranici koji su od 1. siječnja 2002. osigurani i u obveznom mirovinskom osiguranju na temelju individualne kapitalizirane štednje.

Osoba s invaliditetom osoba koja ima dugotrajna tjelesna, mentalna, intelektualna ili osjetilna oštećenja koja u međudjelovanju s različitim preprekama mogu sprječavati njezino puno i učinkovito sudjelovanje u društvu na ravnopravnoj osnovi s drugima.

Osoba s invaliditetom s preostalom radnom sposobnosti osoba čiji invaliditet u odnosu na sposobnosti osobe bez invaliditeta jednake ili slične životne dobi, jednake ili slične naobrazbe, u jednakim ili sličnim uvjetima rada, na jednakim ili sličnim poslovima ima za posljedicu smanjenu mogućnost radno se osposobiti i zaposliti. Iznimno, osobom s invaliditetom s preostalom radnom sposobnosti smatra se i osoba s invaliditetom čiji je radni učinak u granicama očekivanog, ali se na temelju smanjenih stvarnih i procijenjenih općih sposobnosti takve osobe ocijeni da je to u interesu očuvanja njezinih tjelesnih, osjetilnih i mentalnih sposobnosti.

Osobno uvjetovan otkaz redoviti otkaz ugovora o radu do kojeg dolazi ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti. v. *redoviti otkaz ugovora o radu*

Otkaz ugovora o radu način prestanka ugovora o radu, jednostrano očitovanje volje stranke radnoga odnosa poslodavca ili radnika, kojim izražava namjeru da se radni odnos okonča na određeni dan. Nakon što bude dostavljeno drugoj strani, uz ispunjenje određenih pravnih pretpostavki i provedenoga postupka, dovodi do prestanka ugovora o radu te

tako i ugovornoga radnoga odnosa. Ako pretpostavke nisu zadovoljene, otkaz ugovora o radu nije dopušten. Ugovor o radu može se otkazati samo pismeno, a poslodavac je dužan otkaz i obrazložiti. U postupku otkazivanja važnu ulogu ima radničko vijeće. Pod određenim uvjetima, nakon otkaza ugovora o radu radnik nastavlja raditi za trajanja otkaznoga roka te mu može pripadati pravo na otpremninu po prestanku radnoga odnosa. Otkaz može biti redoviti i izvanredni, a postoji i otkaz s ponudom izmijenjenoga ugovora o radu.

Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika redoviti otkaz ugovora o radu do kojeg dolazi ukoliko radnik krši obveze iz radnog odnosa. v. *redoviti otkaz ugovora o radu*

Otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu redoviti otkaz ugovora o radu do kojeg dolazi ukoliko radnik ne zadovolji na probnom radu. v. *redoviti otkaz ugovora o radu*

Otkazni rok vremensko razdoblje koji mora proteći između otkazivanja ugovora o radu i nastupa posljedica prestanka ugovora o radu. Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu. Otkazni rok ne teče za vrijeme 1. trudnoće; 2. korištenja roditeljskog, 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 državljanina u obrani. Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad. U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje: 1) dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine 2) mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu 3) mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine 4) dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina 5) dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina 6) tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina. Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana. Zaštitni je smisao otkaznoga roka prilagođavanje radnika odnosno

poslodavca na novonastalu situaciju, prestanak radnoga odnosa, te traženje novoga posla (radnik) odnosno novoga radnika (poslodavac).

Otpremnina 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 neprekidnoga rada. 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 navršениh 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.. 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.

Ovlaštenik zaštite na radu osoba na koju poslodavac u pisanom obliku prenese provođenje zaštite na radu u okviru njegovog djelokruga rada. Poslodavac koji zaštitu na radu provodi djelovanjem ovlaštenika obvezan je ovlastiti ovlaštenika, osobito za to da: 1) radniku koji nije osposobljen za rad na siguran način ne dopusti rad bez nadzora osposobljenog radnika 2) radniku za kojeg nije na propisani način utvrđeno da ispunjava tražene uvjete, ne dopusti obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada, odnosno da radniku koji više ne ispunjava tražene uvjete zabrani da nastavi obavljati poslove s posebnim uvjetima rada 3) posebno osjetljivim skupinama radnika ne dozvoli da obavljaju poslove koji bi mogli na njih štetno utjecati 4) isključi iz uporabe radnu opremu koja nije ispravna, odnosno sigurna, kao i osobnu zaštitnu opremu na kojoj nastanu promjene zbog kojih postoje rizici za sigurnost i zdravlje radnika 5) u suradnji sa stručnjakom za zaštitu na radu osigura evidentiranje svake nezgode i ozljede na radu te svakog slučaja postupanja radnika u suradnji s poslodavcem njegovim ovlaštenikom, stručnjakom zaštite na radu, povjerenikom radnika za zaštitu na radu i specijalistom medicine rada u rješavanju svih pitanja zaštite na radu 6) nadzire da radnici rade u skladu s pravilima zaštite na radu, uputama poslodavca, odnosno proizvođača radne opreme, osobne zaštitne opreme, opasnih kemikalija i bioloških štetnosti te da koriste propisanu osobnu zaštitnu opremu 7) radniku zabrani rad ako ga obavlja suprotno zakonu 8) osigura potreban broj radnika osposobljenih za evakuaciju i spašavanje, za pružanje prve pomoći te da im stavi na raspolaganje svu potrebnu opremu 9) osigura da se u vrijeme rada ne piju alkoholna pića te da se ne uzimaju druga sredstva ovisnosti, odnosno da zabrani rad radnicima koji su na radu pod utjecajem

alkohola ili drugih sredstava ovisnosti i da ih udalji s mjesta rada.

Ozljeda na radu ozljeda izazvana neposrednim i kratkotrajnim mehaničkim, fizikalnim ili kemijskim djelovanjem te ozljeda prouzročena naglim promjenama položaja tijela, iznenadnim opterećenjem tijela ili drugim promjenama fiziološkog stanja organizma, ako je uzročno vezana uz obavljanje poslova, odnosno djelatnosti na osnovi koje je ozlijeđena osoba osigurana u obveznom zdravstvenom osiguranju, kao i ozljeda nastala tijekom obveznoga kondicijskog treninga vezanog uz održavanje psihofizičke spremnosti za obavljanje određenih poslova, sukladno posebnim propisima, odnosno bolest koja je nastala izravno i isključivo kao posljedica nesretnog slučaja ili više sile za vrijeme rada, odnosno obavljanja djelatnosti ili u vezi s obavljanjem te djelatnosti na osnovi koje je osigurana osoba osigurana u obveznom zdravstvenom osiguranju, odnosno ozljeda nastala neposrednim i kratkotrajnim mehaničkim, fizikalnim ili kemijskim djelovanjem koju osigurana osoba zadobije na redovitom putu od stana do mjesta rada i obratno te na putu poduzetom radi stupanja na posao koji joj je osiguran, odnosno na posao na osnovi kojeg je osigurana u obveznom zdravstvenom osiguranju, te ozljeda, odnosno bolest koja nastane kod određenih kategorija osiguranih osoba propisanih Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju.

Plaća novčani iznos koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljen rad u radnom odnosu u određenom mjesecu. 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. se može sastojati od: 1. osnovne odnosno ugovorene plaće; 2. dodataka; 3. ostalih primitaka. Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada. 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 %. 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.

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

Poslovno uvjetovan otkaz redoviti otkaz ugovora o radu do kojeg dolazi ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga. Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika. Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika te ako u ovom roku nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga. v. *redoviti otkaz ugovora o radu*

Povezani poslodavci 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.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu osoba koja je obvezna štiti interese radnika na području zaštite na radu te pratiti primjenu pravila, mjera, postupaka i aktivnosti zaštite na radu a izabiru ga sami radnici između sebe. Izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu kod poslodavca koji zapošljava do uključivo 20 radnika provodi se na skupu radnika, kojega saziva poslodavac u skladu s općim propisom o radu, neposrednim i javnim izjašnjavanjem prisutnih radnika. Izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu kod poslodavca koji zapošljava više od 20 radnika provodi se u skladu s odredbama općeg propisa o radu kojim su uređena pitanja izbora radničkog vijeća.

Povjerljiva osoba fizička osoba zaposlena kod poslodavca ili treća fizička osoba imenovana od strane poslodavca radi zaprimanja prijava nepravilnosti, komunikacije s prijaviteljem i vođenja postupka zaštite u vezi s prijavom nepravilnosti v. *nepravilnosti*

Pravilnik o radu autonomni izvor radnog prava, skup pravnih pravila kojima poslodavac uređuje uvjete zapošljavanja i rada radnika, prije svega u pogledu plaća, radnog vremena, organizacije rada, postupka i mjera za zaštitu dostojanstva radnika i drugih pitanja važnih za radnike. Poslodavac je u obvezi donijeti i objaviti pravilnik o radu ako zapošljava više od 20 radnika, ako pitanja koja se njime uređuju nisu uređena kolektivnim ugovorom. O donošenju pravilnika o radu poslodavac se mora

savjetovati s radničkim vijećem, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu. Pravilnik se mora objaviti na način da bude dostupan na uvid radnicima i izložen na vidljivom mjestu u prostorijama u kojima oni redovito borave tijekom radnog dana, odnosno može se učiniti dostupnim radnicima i njegovom objavom na internim mrežnim stranicama, odnosno na zahtjev radnika, dostavom elektroničkom poštom.

Pravo na novčanu naknadu pravo koje stječe nezaposlena osoba koja u trenutku prestanka radnog odnosa odnosno prestanka obavljanja samostalne djelatnosti ima najmanje devet mjeseci rada u posljednja 24 mjeseca. Pravo na novčanu naknadu stječe nezaposlena osoba kojoj je prestao radni odnos, ako se prijavi Zavodu i podnese zahtjev u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa, prestanka privremene nesposobnosti za rad odnosno rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog ili skrbničkog dopusta nakon prestanka radnog odnosa ili osoba koja je prestala obavljati samostalnu djelatnost, ako se prijavi Zavodu i podnese zahtjev u roku od 30 dana od dana prestanka obavljanja samostalne djelatnosti, prestanka privremene nesposobnosti za rad odnosno rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog ili skrbničkog dopusta nakon prestanka obavljanja samostalne djelatnosti.

Pregovarački odbor europskog radničkog vijeća odbor utemeljen radi pregovaranja sa središnjom upravom o osnivanju europskog radničkog vijeća ili uređenju postupaka obavješćivanja i savjetovanja radnika radi ostvarivanja prava radnika u skladu s Zakonom o europskim radničkim vijećima. v. *radničko vijeće*

Prekovremeni rad rad duži od punog radnog vremena, odnosno nepunog radnog vremena do kojeg dolazi u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijekne potrebe, te na pisani zahtjev poslodavca radniku. Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno. Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje. 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.

Preraspodjela radnog vremena promjena rasporeda punog ili nepunog radnog vremena uvjetovana naravi posla, tako da tijekom razdoblja koje ne mo-

že biti duže od dvanaest 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. Preraspodijeljeno radno vrijeme se ne smatra prekovremenim radom.

Prestanak ugovora o radu trenutak okončanja ugovornog radnog odnosa čiji su razlozi predviđeni Zakonom. Ugovor o radu može prestati; 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. *v. redoviti otkaz ugovora o radu v. izvanredni otkaz ugovora o radu*

Pridodani staž razdoblje koje se pridodaje stvarno ostvarenom mirovinskom stažu zajedno s kojim kao ukupni mirovinski staž služi samo za određivanje invalidske ili obiteljske mirovine ako osiguranik na dan nastanka smanjenja, djelomičnog ili potpunog gubitka radne sposobnosti ili smrti nije navršio 60 godina života, ali ne i za ispunjenje uvjeta za ostvarivanje prava.

Prijavitelj nepravilnosti („zviždač“) fizička osoba koja prijavljuje ili javno razotkriva nepravilnosti o kojima je saznala u svom radnom okruženju *v. nepravilnosti*

Prijenos ugovora o radu pravni posao do kojeg dolazi kada se uslijed statusne promjene trgovačkog društva ili nekog pravnog posla na novog poslodavca prenese poduzeće, dio poduzeća, gospodarska djelatnost ili dio gospodarske djelatnosti, a koji zadržava svoju gospodarsku cjelovitost, na novog poslodavca se prenose svi ugovori o radu radnika koji rade u poduzeću ili dijelu poduzeća koji je predmet prenošenja, odnosno koji su vezani za obavljanje gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti koja je predmet prenošenja. Radnik čiji je ugovor o radu prenesen na ovaj način zadržava sva prava iz radnog odnosa koja je stekao do dana prenošenja ugovora o radu. Prava koja se prenose na novog poslodavca mogu se umanjiti u skladu s posebnim propisom, sklopljenim kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između

radničkog vijeća i poslodavca samo ako se prijenos poduzeća, dijela poduzeća, obavljanja gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti obavlja u stečajnom postupku ili postupku sanacije. Poslodavac je dužan o prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti na novog poslodavca, pravodobno, prije dana prijenosa, pisano obavijestiti radničko vijeće i sve radnike koji su prijenosom obuhvaćeni.

Pripravnik (vježbenik) osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala. Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Privremena nesposobnost za rad (spriječenost za rad radi korištenja zdravstvene zaštite, bolovanja) odsutnost s rada zbog bolesti ili ozljede, odnosno drugih okolnosti zbog kojih je osiguranik spriječen izvršavati svoju obvezu rada u skladu s ugovorom o radu, drugim ugovorom ili aktom za vrijeme koje osiguraniku pripada pravo na naknadu plaće. Razdoblje privremene nesposobnosti se dokazuje izvješćem o privremenoj nesposobnosti za rad koju izdaje izabrani doktor medicine primarne zdravstvene zaštite u zdravstvenoj ustanovi, odnosno u privatnoj praksi.

Privremeno obavljanje poslova *v. ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova*

Probni rad vrsta privremenog rada kod kojeg stranke ugovora o radu, u pravilu poslodavac, mogu provjeriti da li druga ugovorna strana odgovara njihovim očekivanjima te tako osigurati uvjete za trajni radni odnos. Probni rad ne smije trajati dulje od šest mjeseci. Iznimno, 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. 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. Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

Profesionalna bolest bolest izazvana dužim neposrednim utjecajem procesa rada i uvjeta rada na određenim poslovima.

Profesionalna rehabilitacija skup mjera i aktivnosti prema propisima o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, a koje se provode radi osposobljavanja invalida rada za rad uz očuvanje njegove preostale radne sposobnosti.

Rad u smjenama (smjenski rad) organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.

Radna mjesta na kojima se staž osiguranja računa s povećanim trajanjem radna mjesta na kojima postoje štetni utjecaji na zdravstveno stanje i radnu sposobnost zaposlenika, unatoč tome što su primijenjene opće i posebne zaštitne mjere utvrđene propisima o zaštiti na radu.

Radna oprema strojevi i uređaji, postrojenja, sredstva za prijenos i prijevoz tereta i alati te skele i druga sredstva za povremeni rad na visini.

Radničko vijeće tijelo koje čine radnici zaposleni kod poslodavca koji zapošljava najmanje dvadeset radnika kako bi sudjelovali u odlučivanju o pitanjima u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu. Izuzetak predstavljaju radnici zaposleni u tijelima državne uprave. Radnici na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasanjem, izabiru jednog ili više svojih predstavnika koji će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa. Ako je poslovanje poslodavca organizirano u više organizacijskih jedinica, radnici mogu izabrati jedno radničko vijeće na razini svih organizacijskih jedinica ili mogu izabrati radnička vijeća u svakoj pojedinoj organizacijskoj jedinici. Radničko vijeće štiti i promiče interese radnika zaposlenih kod određenog poslodavca, savjetovanjem, suodlučivanjem ili pregovorima s poslodavcem ili od njega opunomoćenom osobom, o pitanjima važnima za položaj radnika.

Radnik (zaposlenik, uposlenik, djelatnik, namještenik, službenik) fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca. Osnovna obveza radnika je osobno obavljanje preuzetog rada temeljem ugovora o radu a prema uputama poslodavca, za obavljanje čega mu pripada pravo na plaću.

Radno vrijeme vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili na drugom mjestu koje odredi poslodavac. Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od četrdeset sati tjedno. Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena. v. *preraspodjela radnog vremena*

Raspored radnog vremena raspored trajanja rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava. Može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.

Redoviti otkaz ugovora o radu otkaz ugovora o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ukoliko poslodavac za to ima opravdani razlog, ako 1) ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz) 2) ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz) 3) ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili 4) ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Reprezentativna udruga sindikata više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini udruga sindikata više razine koja kumulativno ispunjava sljedeće uvjete: da je najmanje šest mjeseci prije dana podnošenja zahtjeva za utvrđivanje reprezentativnosti upisana u registar udruga sindikata više razine; da u nju udruženi sindikati imaju najmanje pedeset tisuća radnika članova; da je u nju udruženo najmanje pet sindikata koji djeluju u različitim područjima djelatnosti utvrđenim Nacionalnom klasifikacijom djelatnosti; da ona ili u nju udruženi sindikati imaju područne urede u najmanje četiri županije; da raspolaže potrebnim prostorom i drugim materijalnim uvjetima za rad te da zapošljava najmanje pet radnika na temelju ugovora o radu, sklopljenog na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom.

Sezonac v. *stalni sezonski radnik*

Sezonski poslovi v. *ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove*

Sezonski rad v. ugovor o sezonskom radu za obavljanje poslova u poljoprivredi

Sindikalni povjerenik radnik zaposlen kod poslodavca ovlašten zastupati sindikat kod tog poslodavca, odnosno voditelj sindikalne podružnice. Sindikati koji imaju najmanje pet zaposlenih kod određenog poslodavca mogu imenovati ili izabrati jednog ili više sindikalnih povjerenika. Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata nije moguće otkazati ugovor o radu ili na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na

njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

Sindikata udruuga u koju se udružuju radnici radi zaštite i promicanja svojih prava i interesa. Radnici imaju pravo, po svojem slobodnom izboru, utemeljiti sindikat te se u njega učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima toga sindikata. Sindikat može utemeljiti najmanje deset punoljetnih poslovno sposobnih fizičkih osoba.

Skraćeno radno vrijeme radno vrijeme u kojem se obavljaju poslovi na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, zbog čega se radno vrijeme skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Smjenski rad v. *rad u smjenama*

Sporazum o privremenom ustupanju radnika sporazum koji sklapaju poslodavac i povezano društvo, kojim poslodavac svog radnika za čijim radom nema potrebe privremeno ustupa u s njim povezano društvo, u trajanju od neprekidno najduže šest mjeseci, a na temelju pisane suglasnosti radnika. Sporazum mora sadržavati podatke o: 1) nazivu i sjedištu povezanih poslodavaca 2) imenu, prezimenu i prebivalištu radnika 3) datumu početka i završetka privremenog ustupanja 4) mjestu rada i poslovima koje će radnik obavljati 5) plaći, dodacima na plaću i razdobljima isplate 6) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Sporazum o prestanku ugovora o radu očitovanje volje radnika i poslodavca kojim prestaje ugovorni radni odnos. Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanoj obliku.

Stalni sezonski radnik (stalni sezonac) osoba osigurana na produženo mirovinsko osiguranje na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove, osoba koja je provela na radu najmanje šest mjeseci kod istog poslodavca u kontinuitetu i koja će kod tog poslodavca raditi najmanje jednu sezonu. Stalni sezonski radnik ima pravo na novčanu pomoć najduže za razdoblje od šest mjeseci produženog mirovinskog osiguranja.

Starosna mirovina v. *mirovina*

Stož osiguranja s povećanim trajanjem razdoblje provedeno u obveznom mirovinskom osiguranju koje se računa s povećanim trajanjem. Posebnim propisima su određena radna mjesta i zanimanja na kojima se staž osiguranja računa s povećanim trajanjem i osiguranici - osobe s invaliditetom kojima se staž osiguranja računa s povećanim trajanjem.

Stož osiguranja u efektivnom trajanju razdoblje provedeno u obveznom mirovinskom osiguranju i produženom osiguranju u stvarnom trajanju.

Strana agencija agencija za privremeno zapošljavanje koja ima sjedište u državi članici Europske unije, drugoj državi ugovornici EGP-a ili Švicarskoj Konfederaciji, a koja je prekogranično ustupila radnika korisniku koji ima sjedište u Republici Hrvatskoj ili korisniku koji privremeno posluje u Republici Hrvatskoj ili ima sjedište u trećoj državi i koja, na temelju višestranoga ili dvostranoga međunarodnog ugovora koji obvezuje Republiku Hrvatsku, može pružati usluge u Republici Hrvatskoj te je prekogranično ustupila radnika korisniku koji ima sjedište u Republici Hrvatskoj ili korisniku koji privremeno posluje u Republici Hrvatskoj

Strani poslodavac fizička ili pravna osoba, uključujući i agenciju za privremeno zapošljavanje, koja ima sjedište u državi članici Europske unije, drugoj državi ugovornici EGP-a ili u Švicarskoj Konfederaciji i koja u okviru privremenoga ili povremenoga prekograničnog pružanja usluga upućuje radnika na ograničeno vrijeme na rad u Republiku Hrvatsku, odnosno fizička ili pravna osoba, uključujući agenciju za privremeno zapošljavanje, koja ima sjedište u trećoj državi i koja, na temelju višestranoga ili dvostranoga međunarodnog ugovora koji obvezuje Republiku Hrvatsku, može pružati usluge u Republici Hrvatskoj te upućuje radnika na ograničeno vrijeme na rad u Republiku Hrvatsku radi izvršenja usluge

Stres na radu zdravstvene i psihičke promjene koje su posljedica akumulirajućeg utjecaja stresora na radu kroz dulje vrijeme, a očituju se kao fiziološke, emocionalne i kognitivne reakcije te kao promjene ponašanja radnika.

Štrajk organizirana industrijska akcija radnika koji kolektivnim prekidom rada nastoje od poslodavca iznuditi prihvaćanje određenih zahtjeva u vezi sa radom kod poslodavca ili njihovim radnopravnim statusom. Sindikati imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga u svrhu zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova te zbog neisplate plaće, dijela plaće, odnosno naknade plaće, ako nisu isplaćene do dana dospjeća. Štrajk se mora najaviti poslodavcu, odnosno udruzi poslodavca protiv koje je usmjeren, a štrajk solidarnosti poslodavcu kod kojeg se taj štrajk organizira. Štrajk ne smije započeti prije okončanja postupka mirenja kada je takav postupak predviđen Zakonom o radu. Poslodavci mogu isključiti radnike s rada u odgovoru na već započeti štrajk, no isključenje s rada ne smije započeti prije isteka roka od osam dana od dana početka štrajka.

Tjelesno oštećenje gubitak, značajnije oštećenje ili znatnija onesposobljenost pojedinog organa ili dijelova tijela koje otežava normalnu aktivnost organizma i zahtijeva veće napore u obavljanju životnih potreba, bez obzira na to uzrokuje li ono ili ne uzrokuje smanjenje ili gubitak radne sposobnosti osiguranika. Pravo na naknadu zbog tjelesnog oštećenja stječe osiguranik kod kojega tjelesno oštećenje od najmanje 30% nastane kao posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti.

Trudna radnica radnica koja je o trudnoći u pisanom obliku obavijestila poslodavca.

Udruga poslodavaca udruga u koju se udružuju poslodavci radi zaštite i promicanja svojih prava i interesa. Poslodavci imaju pravo, po svojem slobodnom izboru, utemeljiti udrugu poslodavaca te se u nju učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima te udruge. Udrugu poslodavaca mogu utemeljiti tri pravne osobe ili punoljetne poslovno sposobne fizičke osobe.

Ugovor o dodatnom radu ugovor koji sklapaju poslodavac i radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (matičnog poslodavca), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, temeljem kojeg može dodatno raditi za drugog poslodavca. Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno.

Ugovor o naukovanju ugovor koji sklapaju obrtnik ili pravna osoba koji imaju dozvolu (licenciju) za izvođenje naukovanja i učenik odnosno roditelj ili skrbnik učenika ukoliko je učenik maloljetan. Evidenciju i verifikaciju ugovora o naukovanju vodi Hrvatska obrtnička komora.

Ugovor o obavljanju studentskog posla ugovor koji sklapaju izvođač, posrednik i naručitelj posla a kojim se izvođač obvezuje obavljati određeni posao, naručitelj posla obvezuje se platiti naknadu za obavljeni studentski posao, naknadu posredniku te doprinose prema posebnim propisima, a posrednik se obvezuje obaviti djelatnost posredovanja i isplatiti doznačena sredstva naknade za račun izvođača. Ugovor mora sadržavati: 1. broj rješenja odnosno odluke kojom je izdana dozvola odnosno odobrenje za posredovanje, 2. ime, prezime i OIB izvođača, 3. broj studentske iskaznice, kada je primjenjivo, 4. puni naziv, sjedište i OIB naručitelja posla i posrednika, 5. podatke o vrsti posla i mjestu obavljanja posla, 6. podatke o početku i očekivanom trajanju posla, 7. podatke o neto cijeni sata posla ili količine

posla, 8. podatke o doprinosima prema posebnim propisima, 9. podatke o uvećanju naknade i iznosu naknade.

Ugovor o radu ugovor poslodavca i radnika kojim se uređuje njihov ugovorni radni odnos, a kojim radnik svoje radne sposobnosti stavlja na raspolaganje poslodavcu te za to prima naknadu u vidu plaće. Ugovor o radu je dvostrano obavezan i naplatan ugovor. Ugovorom o radu se smatra svaki onaj ugovor koji bi poslodavac s radnikom sklopio za obavljanje posla koji, s obzirom na narav i vrstu posla te ovlasti poslodavca, ima obilježje posla za koji se zasniva radni odnos, uz mogućnost poslodavca da dokazuje suprotno. Ugovor o radu načelno mora biti sklopljen u pisanom obliku, ali propust u pogledu forme ne utječe na postojanje i valjanost ugovora. Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac mora prije početka rada radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu s obveznim sadržajem koji odgovara ugovoru o radu. Kod sklapanja ugovora o radu sloboda ugovaranja znatno je ograničena, stranke mogu ugovoriti samo uvjete rada i zaposlenja za radnika povoljnije od onih uređenih zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom radničkog vijeća s poslodavcem te pravilnikom o radu. Ugovor o radu mora sadržavati odredbe 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 obavljeni 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, ako ono postoji; 12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Ugovor o radu na daljinu ugovor o radu 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.

Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada ugovoru o radu sklopljen između radnika i poslodavca je ugovor o radu kod kojeg se 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. Ugovor odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru pored općih odredbi treba sadržavati i odredbe 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.

Ugovor o radu na određeno vrijeme ugovor o radu kojim se zasniva radni odnos čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena. Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine. 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. Sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme je najčešće predviđeno kao iznimka unutar radnog odnosa odnosno zakonodavstva radnog prava. Iznimno trajanje ugovora smije biti neprekinuto duže od tri godine ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije, ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom. Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na

određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove ugovor o radu koji sklapaju radnik i poslodavac koji pretežno posluje sezonski. Sezonski poslovi su poslovi 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. Pored općih odredbi ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove mora sadržavati odredbe i 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, a koji ne može biti kraći od osam dana; 4. podmirivanju troškova smještaja, ako oni postoje.

Ugovor o radu o upućivanju radnika u inozemstvo ugovor o radu kojim se može u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, na ograničeno vrijeme uputiti radnika na rad u inozemstvo radi obavljanja ugovorenih poslova. Pisani ugovor o radu ili pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu prije odlaska u inozemstvo mora pored općih odredbi sadržavati i 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.

Ugovor o radu putem digitalne platforme ugovor o naplatom radu 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. Ugovor pored općih podataka mora sadržavati i 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.

Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova ugovor između agencije za privremeno zapošljavanje i radnika kojim se radnik ustupa drugom poslodavcu. Ukoliko se ugovor sklapa radi ustupanja radnika korisniku u inozemstvo mora pored općih odredbi sadržavati i 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.

Ugovor o sezonskom radu za obavljanje poslova u poljoprivredi ugovor koji sklapaju poslodavac i sezonski radnik radi obavljanja privremenih ili povremenih sezonskih poslova u poljoprivredi. Ugovor sadrži sljedeće podatke: 1) ime, prezime, osobni identifikacijski broj (u daljnjem tekstu: OIB) i adresu stanovanja sezonskog radnika u poljoprivredi 2) dan, mjesec i godinu rada sezonskog radnika u poljoprivredi 3) naziv, OIB i sjedište poslodavca 4) dnevni iznos, način i rok isplate plaće sezonskog radnika u poljoprivredi 5) evidentiran (nalijepljen) vrijednosni kupon 6) naznaku o najdužem trajanju redovitoga radnog dana sezonskog radnika u poljoprivredi i 7) naznaku o najkraćem trajanju stanke, dnevnog i tjednog odmora sezonskog radnika u poljoprivredi.

Ugovor o ustupanju radnika ugovor između agencije za privremeno zapošljavanje i korisnika

kojim se radnici određenog poslodavca ustupaju korisniku - drugom poslodavcu. Ugovor za privremeno obavljanje poslova mora biti u pisanom obliku. Ugovor pored općih uvjeta poslovanja agencije, treba sadržavati i podatke o: 1) broju ustupljenih radnika koji su potrebni korisniku, 2) razdoblju na koje se ustupaju radnici, 3) mjestu rada, 4) poslovima koje će ustupljeni radnici obavljati, 5) načinu i razdoblju u kojem korisnik mora ispostaviti agenciji obračun za isplatu plaće te propisima koji se kod korisnika primjenjuju na utvrđivanje plaće i 6) osobi koja je ovlaštena za zastupanje korisnika prema ustupljenim radnicima. Ukoliko se radnik ustupa u inozemstvo mora sadržavati i podatke o: 1) zakonodavstvu koje se primjenjuje na radni odnos ustupljenog radnika, 2) pravima ustupljenog radnika koja se ostvaruju na temelju ovoga i drugih zakona Republike Hrvatske i koja je korisnik dužan osigurati ustupljenom radniku, 3) obvezi plaćanja troškova vraćanja u zemlju.

Ugovor o volontiranju ugovor koji sklapaju volonter i organizator volontiranja kojim ugovaraju međusobna prava i obveze i specifičnosti potrebne za pojedinačnu volontersku aktivnost ili pružanje pojedine volonterske usluge. Ugovor o volontiranju može uključivati prava, obveze te potpis i drugih ugovornih strana koje imaju posebne interese za specifični oblik volontiranja. Ugovor o volontiranju zaključuje se usmeno ili u pisanom obliku. Bitni sastojci ugovora o volontiranju su podaci o: ugovornim stranama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu, mjestu volontiranja i vremenu trajanja volontiranja, volonterskim aktivnostima ili uslugama koje će obavljati, pravima i obvezama volontera i organizatora volontiranja, osobnoj sigurnosti volontera tijekom volontiranja u skladu s odredbama ovoga Zakona, načinu osiguravanja ugovorenih prava volontera, načinima prestanka ugovora o volontiranju. Volonter, odnosno njegov zakonski zastupnik uvijek može jednostrano raskinuti ugovor o volontiranju i prestati volontirati, osim kad bi to izazvalo izravnu i trenutnu štetu organizatoru volontiranja, korisnicima volontiranja ili trećim osobama.

Upućeni radnik radnik kojega je strani poslodavac uputio na ograničeno vrijeme na rad u Republiku Hrvatsku, koja nije država u kojoj radnik uobičajeno radi.

Upućivanje radnika u inozemstvo v. *ugovor o radu o upućivanju radnika u inozemstvo*

Ustupanje radnika v. *ugovor o ustupanju radnika*

Uzastopno sklopljeni ugovori o radu 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.

Višak radnika v. kolektivni višak radnika

Zabrana natjecanja radnika s poslodavcem

pravni institut koji omogućava poslodavcu da radniku tijekom radnog odnosa ili određeno razdoblje nakon prestanka radnog odnosa zabrani radniku da za svoj račun ili za račun treće osobe sklupa poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac. Zabrana natjecanja može biti zakonska ili ugovorna. Ugovorna zabrana natjecanja ne smije se zaključiti za razdoblje duže od dvije godine od dana prestanka radnog odnosa.

Zahtjev za ostvarenje prava radnika u slučaju stečaja poslodavca

zahtjev kojim se u slučaju otvaranja stečajnog postupka nad poslodavcem i u slučaju blokade računa poslodavca zbog nemogućnosti prisilne naplate neisplaćene plaće odnosno naknade plaće štite materijalna prava iz radnih odnosa radnika. Zahtjev se podnosi na propisanom obrascu i koji sadrži a) osobne podatke radnika, b) podatke o poslodavcu, c) podatke o radno pravnom statusu radnika, d) podatke o utvrđenoj tražbini, e) vrstu prava za koje se zahtijeva ostvarivanje, f) podatak o broju tekućeg računa, u slučaju brisanja iz registra pravne osobe poslodavca kao posljedice zaključenog stečajnog postupka i g) popis priloga.

Zaštita na radu sustav pravila, načela, mjera, postupaka i aktivnosti, čijom se organiziranom primjenom ostvaruje i unapređuje sigurnost i zaštita zdravlja na radu, s ciljem sprječavanja rizika na radu, ozljeda na radu, profesionalnih bolesti, bolesti u vezi s radom te ostalih materijalnih i nematerijalnih šteta na radu i u vezi s radom. Poslovi zaštite na radu su osobito: 1) stručna pomoć poslodavcu i njegovim ovlaštenicima, radnicima te povjerenicima radnika za zaštitu na radu u provedbi i unapređivanju zaštite na radu 2) sudjelovanje u izradi poslovne strategije te operativnih planova i programa poslovanja poslodavca, u dijelu u kojem se moraju odnositi na zaštitu na radu, te sudjelovanje u primjeni upravljačkih metoda ili tehnika za provođenje strategije 3) sudjelovanje u postupku izrade procjene rizika 4) unutarnji nadzor nad primjenom pravila zaštite na radu te poticanje i savjetovanje poslodavca i njegovih ovlaštenika da otklanjaju nedostatke u zaštiti na radu utvrđene unutarnjim nadzorom 5) prikupljanje i analiziranje podataka u vezi s nezgodama, ozljedama na radu, profesionalnim bolestima i bolestima u vezi s radom te priprema propisanih prijava ozljeda na radu i profesionalnih bolesti i izrada izvješća za potrebe poslodavca 6) suradnja s

tijelima nadležnima za poslove inspekcije rada, sa zavodom nadležnim za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, ovlaštenima osobama te sa specijalistom medicine rada 7) osposobljavanje radnika, poslodavca i ovlaštenika za rad na siguran način 8) osposobljavanje povjerenika radnika za zaštitu na radu i pomaganje u njihovom djelovanju 9) djelovanje u odboru za zaštitu na radu kod poslodavca 10) suradnja s poslodavcem prilikom projektiranja, građenja i rekonstrukcije građevina namijenjenih za rad, nabave radne opreme i ostalih sredstava rada, osobne zaštitne opreme i opasnih kemikalija 11) sudjelovanje u primjeni međunarodnih certifikacijskih normi za upravljanje zaštitom na radu, kvalitetom, rizicima, društvenom odgovornošću u poslovanju i sl. kod poslodavca 12) ostali poslovi zaštite na radu u skladu s potrebama poslodavca.

Zviždač v. prijavitelj nepravilnosti

Usklađeno sa zakonima i podzakonskim aktima

Pravilnik o minimalnim uvjetima za ugovore o naukovanju, Narodne novine br. 107/20
Pravilnik o načinu objave pravilnika o radu, Narodne novine br. 146/14
Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima, Narodne novine br. 73/17
Pravilnik o sadržaju i obliku ugovora o sezonskom radu u poljoprivredi, Narodne novine br. 28/19
Pravilnik o sadržaju obrasca zahtjeva radnika za ostvarivanje prava u slučaju stečaja poslodavca, Narodne novine br. 92/17
Zakon o doživotnoj otpremnini odnosno dokupu mirovine, Narodne novine br.153 /13
Zakon o državnim službenicima, Narodne novine br. 92/05, 140/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13, 01/15, 138/15, 61/17, 70/19, 98/19, 141/22
Zakon o državnom inspektoratu, Narodne novine br. 115/18, 117/21
Zakon o europskim radničkim vijećima, Narodne novine br. 93/14, 127/17
Zakon o minimalnoj plaći, Narodne novine br. 118/18, 120/21
Zakon o mirovinskom osiguranju, Narodne novine br. 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16, 18/18, 62/18, 115/18, 102/19, 84/21, 119/22
Zakon o obavljanju studentskih poslova, Narodne novine br. 96/18, 16/20
Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju, Narodne novine br. 80/13, 137/13, 98/19
Zakon o osiguranju radničkih tražbina, Narodne novine br. 70/17
Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, Narodne novine br. 157/13, 152/14, 39/18, 32/20
Zakon o radu, Narodne novine br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22
Zakon o ravnopravnosti spolova, Narodne novine br. 82/08, 125/11, 20/12, 138/12, 69/17
Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata, Narodne novine br. 93/14, 26/15
Zakon o stažu osiguranja s povećanim trajanjem, Narodne novine br. 115/18, 34/21
Zakon o tržištu rada, Narodne novine br. 118/18, 32/20, 18/22
Zakon o upućivanju radnika u Republiku Hrvatsku i prekograničnoj provedbi odluka o novčanoj kazni, Narodne novine br. 128/20, 114/22
Zakon o volonterstvu, Narodne novine br. 58/07, 22/13, 84/21
Zakon o zaštiti na radu, Narodne novine br. 71/14, 118/14, 154/14, 94/18, 96/18
Zakon o zaštiti prijavitelja nepravilnosti, Narodne novine br. 46/22

Literatura

Pezo, Vladimir ur., *Pravni leksikon*, LZMK, Zagreb, 2007.
 Ravnić, Anton, *Osnove radnog prava - domaćeg, usporednog i međunarodnog*, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2004.
 Zlatović Dragan, Malenica, Ivan, *Novo hrvatsko radno pravo*, Libertin naklada, 2013.



Biblioteka Pojmovnik - 1

Verzija 2.0
 Zagreb, siječanj 2023.

www.egzemplar.com

