

VODIČ KROZ IZMJENE ZAKONA O RADU

Novi Zakon o radu objavljen je u Narodnim novinama broj 149/09 i stupa na snagu, odnosno primjenjuje se od 01. siječnja 2010. godine.

U tekstu koji slijedi daje se pregled najvažnijih izmjena radnog zakonodavstva sukladno novom Zakonu o radu.

Članak 3. - ograničenje u primjeni odredbi o radnom vremenu

Člankom 3. Zakona o radu propisano je da se odredbe Zakona o radnom vremenu, stanci te o dnevnom i tjednom odmoru ne odnose na:

- radnike na **pomorskim ribarskim plovilima**,
- na radnika koji je kao **rukovodno osoblje** statutom, društvenim ugovorom, izjavom o osnivanju ili drugim pravilima poslodavca ovlašten voditi poslove poslodavca i koji samostalno donosi odluke o organizaciji rada i poslovanja poslodavca,
- na **radnika člana obitelji** poslodavca fizičke osobe koji živi u zajedničkom kućanstvu s poslodavcem i koji u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca, pod uvjetom da su s poslodavcem ugovorili samostalnost u njihovom određivanju.

Vezano za stanke i odmor, ostavljena je mogućnost da se kolektivnim ugovorom urede izuzeci od primjene članaka koji uređuju stanku te dnevni i tjedni odmor radnika, u čak šest kategorija, pod uvjetom da je tim ugovorom osigurano odgovarajuće zamjensko vrijeme za korištenje pripadajućeg odmora, kao i razdoblje u kojem je poslodavac obavezan omogućiti radniku ostvarenje toga prava.

Članak 4. - obveza vođenja evidencije o radnicima i o radnom vremenu

Općim odredbama propisuje se **dužnost poslodavca da na propisani način vodi evidenciju o radnicima** koji su kod njega zaposleni, na način koji će propisati ministar pravilnikom tako da budu vidljivi važni podaci o radnicima i o radnom vremenu kao što su stvarno odrađeni sati radnika, uključivo odrađeni prekovremeni sati, dani plaćenog i neplaćenog dopusta, dani godišnjeg odmora, dani blagdana i neradnih dana u koje radnik nije obavezan raditi prema posebnom propisu, kao i sva druga razdoblja opravdane spriječenosti radnikove prisutnosti na radu.

Članak 10. - ugovor o radu na određeno vrijeme

Najnovijim Izmjenama Zakona o radu koje se odnose na institut rada na određeno vrijeme propisano je da je trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, u cilju

sprječavanja zlouporabe od strane poslodavca ograničeno na tri godine **neovisno o tome radi li radnik na istim ili različitim poslovima** (po do sada važećoj odredbi Zakona o radu, poslodavac je imao ograničenje sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme u trajanju od tri godine samo na istim poslovima, a ne i na različitim).

Nadalje, novim Zakonom preciznije je propisan objektivni razlog kao uvjet za sklapanje svakog ugovora o radu na određeno vrijeme, dakle i za prvi i za svaki uzastopni, kao i reguliranje trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme duže od tri godine na način da isto mora biti dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom, a osim toga prava radnika na određeno vrijeme usklađena su s pravima radnika na neodređeno vrijeme (moraju biti osigurana ista prava i uvjeti).

Valja naglasiti da su u kaznenim odredbama **prekršaji poslodavca** vezani uz kršenje odredbi koje se odnose na ugovor o radu na određeno vrijeme **sankcionirani su kao teži prekršaji** (čl. 293. st.1. – zapriječena kazna 31.000,00 – 60.000,00 kn).

VAŽNO:

Ako poslodavac nakon stupanja na snagu novog Zakona o radu, a to je 01. siječnja 2010. godine, sklopi sa radnikom koji kod njega radi duže od tri godine novi Ugovor na određeno vrijeme, bez obzira na vrstu posla koji bi radnik obavljao, takav Ugovor smatrat će se Ugovorom sklopljenim na neodređeno vrijeme jer bi bio sklopljen suprotno odredbama Zakona.

Isto bi vrijedilo i za radnika koji još ne radi pune tri godine kod poslodavca, ali koji bi novo sklopljenim Ugovorom o radu prešao zakonski rok od 3 godine.

Članak 11. –uvjeti rada radnika koji radi na određeno vrijeme, usporedivi radnik

Vezano uz odredbu članka 10. Zakona o radu kojom se regulira rad na određeno vrijeme, po prvi puta u hrvatskom radnom zakonodavstvu člankom 11. definiran je **tzv. „usporedivi radnik“**, odnosno radnik prema kojem će se uspoređivati radni uvjeti i prava radnika koji imaju sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, a kojem moraju biti osigurana ista prava i uvjeti rada kao radniku koji im s istim poslodavcem ili, prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama i koji obavlja iste ili slične poslove.

Članci 19. i 20. – zaštita maloljetnika

Zaštiti mladih ljudi na radu kroz usklađenje sa pravnom stečevinom EU posvećena je **posebna pozornost**. Propisana je najniža dob za zaposlenje, definirano je kada je maloljetnik poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje ugovora o radu, zabranjen je rad maloljetnika na određenim, za sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj štetnim poslovima, te je propisano ovlaštenje inspektora rada da nadzire rad maloljetnika na određenim poslovima i da na temelju nalaza i mišljenja ovlaštenog liječnika, zabrani njegov rad. Osim toga rad maloljetnika ni u kome slučaju ne može trajati duže od 8 sati dnevno.

Članci 24. - 32. - privremeno zapošljavanje

Najvažnija izmjena u ovom dijelu Zakona je brisanje ograničenja da se radnika može ustupiti samo u Republici Hrvatskoj. Dakle radi omogućavanja slobode kretanja radnika otvorila se **moгуćnost da agencije za privremeno zapošljavanje radnike ustupe i korisnicima u inozemstvu**. Zbog navedene izmjene posebno su propisani i uglavci koje sporazum o ustupanju radnika mora imati u slučaju ustupanja radnika korisniku u inozemstvu.

Članak 42. - pojam radnog vremena

U Zakon o radu uvedena je **definicija radnog vremena**:

„Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju.“

Osim definicije pojma radnog vremena, stavcima 2. i 3. **definiran je pojam pripravnosti**, te način određivanje visine naknade za istu. Na ovaj način konačno je definirano kako se tretira stanje pripravnosti, što je do sada bilo prepušteno različitom tumačenju i propisivanju.

Nadalje, sukladno novim odredbama „Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac. Vrijeme pripravnosti i visina naknade za istu, uređuje se ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom“.

No, s druge strane „vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca, smatra radnim vremenom, neovisno o tome da li ih obavlja u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik“.

Dakle, da sumiramo ukoliko je radnik kod kuće ili na nekom drugom mjestu samo pripravan da se po potrebi odazove poslodavcu, takva pripravnost ne ulazi u radno vrijeme, ali radnik ima pravo na naknadu. Ukoliko se u tijeku pripravnosti dogodi da poslodavac doista i zatreba radnika te ga pozove da nešto odradi, tada će se to smatrati i tretirati kao radno vrijeme.

Članak 43. - normiranje rada u nepunom radnom vremenu

Novim Zakonom o radu, propisano je **ograničenje kumulacije ugovora o radu na nepuno radno vrijeme** pa radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena. I dalje je ostala sloboda radnika i poslodavaca da sklapaju ugovore o radu na nepuno radno vrijeme vodeći se vlastitim potrebama, pa se nepuno radno vrijeme može odrediti na način da radnik svaki dan radi isti broj sati ili da svaki dan radi drugi broj sati. Isto tako nije ograničeno ni najmanje trajanje nepunog radnog vremena, tako da donja granica može biti i jedan sat tjedno.

Uvedena je i obveza radnika da **obavijesti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme** s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima, prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme.

Članak 44.- skraćeno radno vrijeme

Radnicima koji rade na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika, i to na način da se trajanje radnog vremena na takvim poslovima kao i o kojim je poslovima riječ, utvrđuju **posebnim propisom**. Nadalje, ukoliko predmetni poslovi te trajanje radnog vremena na takvim poslovima nije propisano posebnim propisom, ministar će na prijedlog osobe koja prema ZOR-u može biti stranka kolektivnog ugovora, a uz suglasnost ministra nadležnog za poslove zdravstva, donijeti pravilnik kojim se uređuju ta pitanja. U odnosu na rješenje koje je vrijedilo do stupanja na snagu ovoga Zakona, a prema kojemu su se poslovi na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, te trajanje radnoga vremena na takvim poslovima, utvrđivali kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, ovo je potpuno novo rješenje **kojim se izbjegava mogućnost da se pritiskom izbore uvjeti koji nisu sukladni predmetu zaštite utvrđenom Zakonom, a i dodatno se postiže bolja horizontalna usklađenost propisa.**

Članak 45. - prekovremeni rad

Prekovremeni rad uređen je odredbama čl. 45. Zakona na način da se dopušta rad dulji od punog radnog vremena pa tako radnik u slučaju više sile, izvanrednoga povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, na zahtjev poslodavca, mora raditi duže od punoga radnog vremena, ali sada, prema **novoj odredbi zaštitnog karaktera najviše do osam sati tjedno**, što uz **oddatna vremenska ograničenja temeljem odredbe st. 2. čl. 45. na mjesečnoj osnovi ne smije prelaziti trideset dva sata, a na godišnjoj osnovi sto osamdeset sati.**

Dakle, izmjenama Zakona **smanjen je broj maksimalnih tjednih prekovremenih sati sa deset na osam sati.**

Također, ako prekovremeni rad određenog radnika traje duže od četiri tjedna neprekidno ili više od dvanaest tjedana tijekom kalendarske godine, odnosno ako prekovremeni rad svih radnika određenog poslodavca prelazi deset posto ukupnoga radnog vremena u određenom mjesecu, o prekovremenom radu mora se obavijestiti inspektor rada kao i do sada, ali po novom **u roku od osam dana od dana nastupa neke od navedenih okolnosti.**

Po novom Zakonu među radnike koji mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad s iznimkom više sile, ulazi i **radnik koji radi u nepunom radnom vremenu.**

Članak 46. - raspored radnog vremena

Odredbom st. 3. čl. 46. omogućeno je da kod poslodavca kod kojeg je to potrebno zbog procesa rada, puno ili nepuno radno vrijeme ne mora biti raspoređeno jednako po tjednima, te se u tom slučaju **puno ili nepuno radno vrijeme utvrđuje kao prosječno tjedno radno vrijeme unutar razdoblja od četiri mjeseca.** Pri tome odstupanje od punog radnog vremena ne smije iznositi više od 12 sati mjesečno.

Ograničenje maksimalnog trajanja tjednog radnog vremena iznosi pri tome najviše četrdeset osam sati tjedno.

Dakle, najjednostavnije rečeno prosjek radnog vremena u četiri mjeseca mora u konačnici iznositi puno radno vrijeme, s time da **odstupanja mogu biti do 8 radnih sati tjedno, odnosno 12 sati mjesečno.**

U slučaju da je protekom 4. mjeseca, prosječno tjedno radno vrijeme bilo duže od ugovorenog punog odnosno nepunog radnog vremena, to vrijeme smatra se prekovremenim radom i posebno se plaća.

Članak 47. - preraspodjela radnog vremena

U institut preraspodjele radnog vremena ugrađene su nove obveze poslodavcu, te nova ograničenja.

Ključne izmjene su:

- obveza poslodavca izraditi **plan preraspodjele** s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te isti dostaviti inspekciji rada (pod uvjetom da preraspodjela radnog vremena nije predviđena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom između poslodavca i radničkog vijeća),

- na zahtjev inspektora rada poslodavac je dužan dostaviti **popis radnika** koji su dali pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na rad do 56. sati,

- **maksimalno tjedno trajanje** propisano je u trajanju od 48 sati tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, odnosno do 56 sati ukoliko je preraspodjela radnog vremena predviđena Kolektivni ugovorom i pod uvjetom da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad. Dakle radi se o smanjenju dopuštenog tjednog trajanja radnog vremena koje je do sada bilo 52 bez kolektivnog ugovora odnosno 60 sa sklopljenim kolektivnim ugovorom.

- **trajanje preraspodijeljenog radnog vremena u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena ograničeno je na razdoblje od najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci** (do sada tog ograničenja nije bilo),

- za radnike zaposlene na određeno vrijeme uvedeno je pravilo prema kojemu se **ugovor o radu na određeno vrijeme** za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, **sklapa u trajanju u kojemu radnikovo prosječno radno vrijeme odgovara ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.**

Članak 48. - noćni rad

Usklađujući Zakon o radu sa pravnom stečevinom Europske unije, zakonodavac je po uzoru na odgovarajuće direktive, a pri tome poštujući postojeće propise glede trajanja noćnog rada, uveo u Zakon definiciju noćnog rada, noćnog rada maloljetnika i noćnih radnika.

Sukladno navedenom, propisano je da je „**noćni rad** je rad radnika kojeg, neovisno o njegovom trajanju, 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 ovim ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća nije drukčije određeno“.

Važno je u navedenoj definiciji istaknuti da nije bitno koliko je noćni rad trajao, odnosno radnik ne mora raditi puno radno vrijeme po noći da bi se taj rad definirao kao noćni rad.

Noćnim radnikom, prema definiciji iz st. 5. čl. 48. Zakona, smatra se radnik koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom jednog dana radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom kalendarske godine radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnoga rada.

Brisanje odredbi o zabrani noćnog rada žena u industriji

Vezano uz dosadašnje odredbe Zakona o radu kojim je bio reguliran **noćni rad žena u industriji – iste su izostavljene u novom Zakonu o radu**, a uzimajući u obzir Direktivu 2002/73/EZ o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na mogućnost zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja te radne uvjete, Direktivu Vijeća 2000/78/ EZ o uspostavi okvira za jednak tretman na području zapošljavanja i odabira zvanja i Direktivu Vijeća 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakoga postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja.

Isto tako **brisane su i odredbe o zabrani rada žena pod zemljom ili vodom**.

Članak 51. - obveze poslodavca prema noćnim i smjenskim radnicima

Ovim člankom propisane su obveze poslodavca prema smjenskim i noćnim radnicima, od kojih je možda najzanimljivija da je radniku koji rasporedom radnog vremena bude određen da rad obavlja kao noćni radnik, prije započinjanja tog rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, poslodavac je dužan omogućiti **zdravstvene preglede** sukladno posebnom propisu (st. 3. čl. 50.), a troškove tog liječničkog pregleda snosi poslodavac. To bi značilo da se radi o **pravu radnika zahtijevati zdravstveni pregled, te da je poslodavac postavljenom zahtjevu dužan udovoljiti i radniku isti omogućiti snoseći pri tom i troškove tog pregleda**.

Odredbama st. 5. i 6. Čl. 50. zakonodavac je predvidio i rješenje za situaciju kada se zdravstvenim pregledom iz stavka 3. ovoga članka utvrdi da noćni radnik zbog noćnog rada ima zdravstvenih problema. U tom će slučaju poslodavac imati obvezu rasporedom radnog vremena osigurati **obavljanje istih poslova izvan noćnog rada**, a ako to iz bilo kojeg razloga ne može, za poslodavca je predviđena alternativna obveza u vidu ponude ugovora o radu za obavljanje poslova izvan noćnoga rada za koje je radnik sposoban, a koji što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Članak 53. – dnevni odmor

Dnevni odmor reguliran je čl. 53. Zakona na način da je propisano da tijekom vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od **najmanje 12 sati neprekidno**, a **iznimka** je radnik koji radi na **sezonskim poslovima** i koji ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje **10 sati neprekidno** i to pod uvjetom da mu se u roku od 8 dana osigura zamjenski odmor u trajanju propuštenih sati.

Članak 54. – tjedni odmor

Tjedni odmor propisan je u najmanjem trajanju od 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz čl. 53. Zakona.

Minimalno trajanje tjednog odmora za maloljetnog radnika utvrđeno je u neprekidnom trajanju od 48 sati.

Novina je kod instituta **tjednog odmora** odredba da ga **radnik koristi nedjeljom, odnosno** ako ga ne može koristiti nedjeljom, **onda u dan koji nedjelji prethodi odnosno iza nje slijedi**. Ukoliko ga radnik ne može iskoristiti na navedeni način, mora mu se osigurati mogućnost korištenja tjednog odmora u razdoblju koje ne može biti dulje od dva tjedna.

Članci 55. - 64. - godišnji odmor

U cilju usklađivanja Zakona s Direktivom 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 04. studenoga 2003., propisano je pravo radnika na plaćeni godišnji odmor **za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najmanje četiri tjedna** (do sada je bilo propisano minimalno trajanje godišnjeg odmora - 18 radnih dana).

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora, propisano je da se blagdani i neradni dani određeni zakonom, kao i razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten liječnik, ne uračunavaju u trajanje godišnjeg odmora.

Broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor radnika utvrđuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Bitno je naglasiti da je zbog dodatnih dana koji radnicima pripadaju temeljem pravilnika o radu, kolektivnih ugovora i sl., potrebno je preračunati tjedne u dane godišnjeg odmora na koje radnik ima pravo.

Vezano za pravo radnika na naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora **izostavljen je stavak 2. članka 45. dosadašnjeg Zakona o radu o isplati naknade za korištenje godišnjeg odmora unaprijed**, kako bi se uskladio s odredbom Zakona o razdobljima isplate plaće i naknade plaće.

Uvedena je naknada za neiskorišteni godišnji odmor na način da je propisano da je **poslodavac u slučaju prestanka ugovora o radu, dužan radniku** koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, **isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora**, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

I na kraju možda jedna od važnijih odredbi, **kod prenošenja neiskorištenog godišnjeg odmora** u slijedeću kalendarsku godinu, brisan je uvjet da je radnik u godini koja prethodi morao raditi najmanje 6 mjeseci (dosadašnji čl. 55. st.1), dakle novi Zakon **ne propisuje uvjet efektivnog rada** u godini koja je prethodila godini u kojoj radnik koristi godišnji odmor.

Članak 67. – 73. zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja

U cilju usklađivanja Zakona s nacionalnim zakonodavstvom, a uzimajući u obzir uređenje roditeljskih prava i potpora uređenih posebnim zakonom, odredbama ove glave Zakona, propisana je **zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama, zaštita zdravlja trudnica i žene koja doji dijete, i pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove nakon korištenja roditeljskih prava po posebnom propisu.**

Uređen je odnos radnika i poslodavca u svezi s načinom i postupkom korištenja roditeljskih prava, odnosno propisana je obveza radnika da najavi korištenje prava na roditeljne i roditeljske vremenske potpore sukladno posebnom zakonu, kao i promjenu načina korištenja tog prava ili ponovno uspostavljanje neiskorištenog prava, kao i mogućnost za poslodavca, u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, odgoditi početak korištenja radnikovog prava za najduže trideset dana.

Članak 82. – 89. - plaće

Najvažnija izmjene Zakona u dijelu koji se odnosi na plaće su

- **brisana je odredba** kojom se propisivalo **da je najdulje razdoblje za isplatu plaće mjesec dana,**
- propisano je da će **ministar nadležan za rad utvrditi sadržaj obračuna plaća** odnosno neisplaćenih plaća,
- odredilo se da radnik **za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom** ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, ima pravo na povećanu placu.

Članci 120. - 124. - institut kolektivnog otkazivanja

Predviđen je institut kolektivnog otkazivanja uz savjetovanje s radničkim vijećem i nadležnom javnom službom zapošljavanja u tom postupku. Naime, određeno je da je poslodavac koji utvrdi **višak od najmanje dvadeset radnika i kojima će neovisno o načinu prestanka ugovora o radu, u razdoblju od devedeset dana** prestati ugovori o radu, dužan na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, **ako će poslovno uvjetovanim otkazom otkazati ugovore o radu najmanje**

petorici radnika, savjetovati se s radničkim vijećem u cilju otklanjanja potrebe za otkazivanjem.

Članak 128. - dostava odluka o pravima i obvezama iz radnih odnosa

Jedna od bitnih novina je i odredba ovog članka kojom je propisano da se dostava odluka vezanih uz radne odnose (poglavito je to bitno kod ostave otkaza), ukoliko nije uređena kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu, vrši primjenom odredaba **Zakona o parničnom postupku**. Naime, do sada su sudovi zauzimali različita stajališta oko procesnih pravila izvršavanja dostave odluka iz radnog odnosa te ovo rješenje smatramo korisnom izmjenom.

Članak 129. - sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Važna novina je propisana stavkom 3. članka 129. Zakona prema kojoj **zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može bez prethodnog zahtjeva za zaštitu prava poslodavcu**, u roku od petnaest dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, **zatražiti radnik koji ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, radnik koji je temeljem ugovora o radu upućen na rad u inozemstvo i radnik na kojeg se ne primjenjuje niti jedan kolektivni ugovor.**

Članak 131. - teret dokazivanja u radnim sporovima

Novi članak 131. propisuje da u slučaju spora iz radnog odnosa, **teret dokazivanja leži na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno**, odnosno koja pokreće spor, ako ZOR-om ili drugim zakonom nije drukčije uređeno.

Istim člankom propisane su i neke **iznimke**:

1. u sporu oko stavljanja radnika u nepovoljniji položaj od drugih radnika radi obraćanja radnika zbog opravdane sumnje na **korupciju ili u dobroj vjeri podnošenja prijave o toj sumnji** odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, a što je dovelo do povrede nekog od prava radnika iz radnog odnosa, ako radnik učini vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj i da mu je povrijeđeno neko od njegovih prava iz radnog odnosa, **teret dokazivanja prelazi na poslodavca**, koji mora dokazati da radnika nije stavio u nepovoljniji položaj od drugih radnika odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnog odnosa.

2. u slučaju **spora zbog otkaza ugovora o radu, teret dokazivanja** postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu je na poslodavcu ako je ugovor o radu otkazao poslodavac, a **na radniku samo ako je radnik ugovor o radu otkazao izvanrednim otkazom ugovora o radu.**

3. u slučaju **spora u svezi s radnim vremenom**, ako poslodavac ne vodi evidenciju na propisani način, **teret dokazivanja** radnog vremena leži **na poslodavcu.**

Članak 133. - prenošenje ugovora na novog poslodavca

S ciljem usklađivanja Zakona s Direktivom Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001., o približavanju prava država članica u vezi sa zaštitom prava radnika u slučaju prijenosa poduzeća, tvrtki ili dijelova poduzeća ili tvrtki, normirano je kada može doći do prenošenja ugovora o radu na novoga poslodavca, koja prava zadržava radnik čiji je ugovor prenesen, dužnosti poslodavca u slučaju prenošenja radnikovih ugovora, te primjena kolektivnog ugovora u trajanju od godine dana, a koji se na radnike primjenjivao prije promjene poslodavca. **Područje primjene sada je prošireno i na slučaj prijenosa gospodarske djelatnosti ili dijela te djelatnosti poslodavca.**

Članci 136. – 225. - obveze u svezi sa uspostavom europskih radničkih vijeća, te uključivanjem radnika u upravljanje EU društvima i EU zadružnim društvima

U svrhu osiguranja sudjelovanja radnika u odlučivanju u poduzećima koja posluju na razini Europske unije odnosno koja posluju u dvije ili više država članica, uređeno je pravo radnika na sudjelovanje u odlučivanju putem europskog radničkog vijeća, te njihovo uključivanje u upravljanje EU društvima i EU zadružnim društvima.

Članak 267. - proširenje primjene kolektivnih ugovora

Institut proširenja primjene kolektivnih ugovora izmijenjen je na način da Odluku o proširenju kao i do sad, **ministar nadležan za rad, može donijeti ako iz procjene učinaka proizlazi javni interes za proširenje kolektivnog ugovora i ako je istom utvrđeno da su kolektivni ugovor zaključili sindikati koji imaju najveći broj članova i udruga poslodavaca koja ima najveći broj radnika, na području na kojem se isti proširuje.**

Nadalje, procjenu učinaka dužno je izvršiti i dostaviti ministru tripartitno tijelo Gospodarsko-socijalnog vijeća, u roku od devedeset dana od dana podnošenja prijedloga za proširenje kolektivnog ugovora.

U odluci o proširenju, ministar je dužan naznačiti područje primjene kolektivnog ugovora čija se primjena proširuje.

Istekom roka na koji je kolektivni ugovor čija je primjena proširena, bio sklopljen, prestaje njegova proširena primjena te se na području na kojem je bio proširen, njegova pravna pravila neće primjenjivati.

Ako je primjena kolektivnog ugovora proširena, a nakon proširenja je došlo do njegove izmjene ili obnove, na proširenje takve izmjene ili obnove kolektivnog ugovora primjenjuju se odredbe ovoga članka Zakona.