



REPUBLIKA HRVATSKA
Ministarstvo rada, mirovinskoga
sustava, obitelji i socijalne politike



PRAVA I OBVEZE IZ ZAKONA O RADU I ZAKONA O ZAŠTITI NA RADU

Zagreb, ožujak 2024.

SADRŽAJ:

1. UVOD.....	1
2. TEMELJNA PRAVA I OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA.....	2
3. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA, RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI.....	2
4. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE.....	4
5. PRESTANAK UGOVORA O RADU.....	5
6. RAD PUTEM DIGITALNIH RADNIH PLATFORMI.....	6
7. TEMELJNA PRAVA I OBVEZE IZ ZAŠTITE NA RADU.....	6
8. PRAVA I OBVEZE RADNIKA IZ ZAŠTITE NA RADU.....	8
9. RADNICI NA POSLOVIMA U GRADITELJSTVU.....	9
10. RADNICI NA POSLOVIMA DOSTAVLJAČA.....	10
11. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA KOD POSLODAVACA.....	11
12. PRIJAVA PROPUSTA.....	12
13. NEPRIJAVLJENI RAD.....	12

1. UVOD

Vodič je namijenjen poslodavcima, radnicima i stranim radnicima koji poslove obavljaju kod poslodavaca koji imaju registriranu djelatnost na području Republike Hrvatske.

U Republici Hrvatskoj, kao članici Europske unije, postoje visoki standardi u području rada i zaštite na radu. Strani i domaći radnici imaju jednaka prava iz radnog odnosa, uključujući i prava na području zaštite na radu.

Vodič sadrži jednostavne i praktične upute vezane za prava i obveze poslodavaca i radnika propisane **Zakonom o radu** i **Zakonom o zaštiti na radu**.

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

Zakonom o zaštiti na radu uređuje se sustav zaštite na radu u Republici Hrvatskoj, a osobito nacionalna politika i aktivnosti, opća načela prevencije i pravila zaštite na radu, obveze poslodavca, prava i obveze radnika i povjerenika radnika za zaštitu na radu, djelatnosti u vezi sa zaštitom na radu, nadzor i prekršajna odgovornost.

Zakon o zaštiti na radu primjenjuje se u svim djelatnostima u kojima radnici obavljaju poslove za poslodavca, osim kod poslova na kojima se zbog njihove posebnosti to nije moguće, poput poslova Oružanih snaga Republike Hrvatske, policije, poslova zaštite i spašavanja, zaštite osoba i imovine te vatrogasaca i pirotehničara.

2. TEMELJNA PRAVA I OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA

Poslodavac je obvezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljene rad **isplatiti plaću**.

Radnik je **obvezan osobno obavljati preuzeti posao prema uputama poslodavca**, u skladu s naravi i vrstom rada (opisom radnog mjesta).

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

Prije stupanja na rad, **poslodavac je dužan radnika upoznati s propisima u vezi s radnim odnosima, kao i s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu**.

3. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA, RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Radni odnos u Republici Hrvatskoj zasniva se ugovorom o radu, dvostrano obvezujućim ugovorom, koji je nastao kao izraz suglasnosti volja ugovornih strana (poslodavca i radnika) o njegovim bitnim elementima.

U slučaju da je **radnik strani državljanin koji ne poznaje hrvatski jezik, tada bi ugovor o radu trebao biti sastavljen na dva jezika** (hrvatskom i jeziku koji stranac razumije).



Radni odnos se zasniva **ugovorom o radu u pisanom obliku**.

Poslodavac je dužan radnika prije početka rada prijaviti na **obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje**.

UGOVOR O RADU može se sklopiti na:

- **NEODREĐENO VRIJEME** - što je i pravilo
- **ODREĐENO VRIJEME** - sklapa se iznimno u slučaju zamjene privremeno nenazočnog radnika i obavljanja posla čije je trajanje ograničeno rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja (maksimalno do 3 godine i 3 ugovora)
- prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti **probni rad**, koji ne smije trajati duže od šest mjeseci



PUNO RADNO VRIJEME radnika ne smije trajati duže od 40 sati tjedno - ukupno radno vrijedne radnika (kod jednog, dva ili više poslodavaca) ne smije biti duže od 40 sati tjedno



PREKOVREMENI RAD - može se naložiti u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe (ukupno redovni rad i prekovremeni maksimalno 50 sati tjedno / prekovremeni rad maksimalno 180 sati godišnje); do 250 sati godišnje - ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom



PRERASPODJELA RADNOG VREMENA - ako narav posla to zahtijeva, radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od ugovorenog radnog vremena, te se takvo radno vrijeme ne smatra prekovremenim radom (npr. u djelatnosti ugostiteljstva i graditeljstva)

STANKA (odmor, pauza) - najmanje 30 minuta tijekom radnog dana

DNEVNI ODMOR - najmanje 12 sati neprekidno

TJEDNI ODMOR - u neprekidnom trajanju od najmanje 36 sati, te se primarno koristi nedjeljom, odnosno subotom ili ponedjeljkom



Ako zbog rasporeda rada radnik nije u mogućnosti koristiti tjedni odmor na propisani način, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati korištenje zamjenskog odmora.



GODIŠNJI ODMOR - najmanje četiri tjedna godišnje (kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu može se utvrditi duže trajanje).

- Radnik stječe pravo na „puni“ godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod istog poslodavaca. Prije toga radnik stječe pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora koji iznosi 1/12 od ukupnog broja dana koji bi radniku pripadao, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
- Neiskorišteni godišnji odmor radnik može prenijeti u iduću kalendarsku godinu i iskoristiti ga do 30. lipnja.
- Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, sukladno potrebama organizacije rada, ali i mogućnostima za odmor raspoložive radnicima.
- Ako u slučaju prestanka ugovora o radu, radnik nije iskoristio godišnji odmor, poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.



PLAĆENI DOPUST - za važne osobne potrebe poput braka, rođenja djeteta, teže bolesti ili smrti člana uže obitelji, u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje

4. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Plaća se dogovara u bruto iznosu, a isplaćuje u novcu, nakon obavljenog rada, **najkasnije 15-og dana tekućeg mjeseca** za prethodni mjesec.

Poslodavac je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Plaća radnika se sastoji od iznosa za isplatu i javnih davanja iz plaće. Neto iznos plaće je novčani iznos koji se radniku isplaćuje na račun. Bruto iznos plaće je iznos za isplatu uvećan za javna davanja iz plaće (doprinos za mirovinsko osiguranje).

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, **radnik ima pravo na povećanu plaću** (visina se uređuje kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, odnosno ugovara se 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 (npr. bolovanje), **radnik ima pravo na naknadu plaće** u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca.

MINIMALNA PLAĆA - najniži je mjesečni iznos bruto plaće koja se radniku isplaćuje za rad u punom radnom vremenu, a uređena je Zakonom o minimalnoj plaći

Minimalna plaća u Republici Hrvatskoj u 2024. iznosi 840,00 eura bruto.

Iznimno, minimalne plaće za pojedina radna mjesta u sektoru graditeljstva i ugostiteljstva ugovorene su kolektivnim ugovorima, čija je primjena proširena na sve poslodavca i radnike u Republici Hrvatskoj u tim djelatnostima.

5. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Ugovor o radu prestaje smrću radnika, smrću poslodavca fizičke osobe, istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, sporazumom radnika i poslodavca, dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad, otkazom i dr.



PRAVA KOD OTKAZA UGOVORA O RADU:

OTKAZNI ROK I OTPREMNINA

OTKAZ UGOVORA O RADU može biti:

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

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

6. RAD PUTEM DIGITALNIH PLATFORMI

primjenjuju se sve odredbe Zakona o radu i drugih propisa

specifične zakonske odredbe o takvom radu primjenjuju se od 1. siječnja 2024.:

- ugovorom o radu korištenjem digitalne radne platforme može se ugovoriti i rad po pozivu poslodavca, pri čemu se jamči isplata za najmanje pet radnih sati tjedno
- u slučaju da je agregator (posrednik) radniku poslodavac, digitalna radna platforma solidarno odgovara za obveze koje taj agregator, kao njezin posrednik na tržištu, ima prema radniku kojeg zapošljava
- poslodavac je obvezan organizirati i provoditi zaštitu na radu, vodeći pri tome računa o prevenciji rizika te obavještanju, osposobljavanju, organizaciji i sredstvima rada

7. TEMELJNA PRAVA I OBVEZE IZ ZAŠTITE NA RADU



Dokumentacija vezana uz organizaciju i provođenje zaštite na radu te za rizike na mjestu rada i u vezi s radom stranog radnika mora biti prevedena na jezik i pismo koji strani radnik razumije.

POSLODAVAC JE OBVEZAN:

- **izraditi procjenu rizika**
- **osposobiti radnike** za rad na siguran način
- **osigurati liječnički pregled** radnika koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada
- **osigurati osobnu zaštitnu opremu radniku** (radno odijelo, zaštitne cipele, zaštitnerukavice, kacigu i slično)
- **sprječavati stres na radu** ili u vezi s radom
- **osigurati i istaknuti** na vidljivom mjestu sigurnosne znakove, pisane obavijesti i upute
- **osigurati provođenje zaštite** od požara i eksplozije, neposrednog i značajnog rizika,
- **provoditi vježbe evakuacije i spašavanja**
- **osigurati propisan broj osoba za pružanje prve pomoći**
- **zabraniti uzimanje alkohola** i drugih sredstava ovisnosti na mjestu rada
- **osigurati ispravna sredstva rada i radnu opremu** koju koriste radnici

Poslodavac je, u svrhu zaštite na radu, obvezan:

- **osigurati stalno prohodne puteve** do nužnih i drugih izlaza
- **redovito održavati mjesta rada s pripadajućom opremom** i momentalno otklanjanje utvrđenih nedostataka
- **osigurati redovito čišćenje mjesta rada, oprema i uređaja** do primjerene higijenske razine, a posebno uređaja za provjetravanje i pripremu zraka
- **redovito održavati i provjeravati** sigurnosne opreme i uređaja namijenjenih za sprječavanje ili smanjivanje rizika
- **osigurati zaštitu od štetnog djelovanja fizikalne, kemijske i biološke štetnosti** na mjestima rada na kojima su prisutne
- **obavijestiti radnike i njihove predstavnike** o svim mjerama sigurnosti i zaštite zdravlja na mjestu rada
- **osigurati povoljne uvjete rada** (temperatura, vlažnost, brzina strujanja zraka, osvjetljenost) na mjestima rada u zatvorenom prostoru, ovisno o prirodi posla
- **osigurati pomoćne prostorije** (garderoobe, kupaonice, umivaonici, prostorije za uzimanje obroka hrane, prostorije za osobnu higijenu žena, prostorije za povremeno zagrijavanje osoba na radu, nužnici, pisoari, prostorije za čišćenje i dezinfekciju radne odjeće i osobne zaštitne opreme i zaštitnih sredstava i dr.) u građevinama namijenjenima za rad ili u izdvojenim građevinama u blizini mjesta rada, ako je to sukladno prirodi procesa i organizaciji rada



8. PRAVA I OBVEZE RADNIKA IZ ZAŠTITE NA RADU

posao je potrebno obavljati u skladu s pravilima zaštite na radu, pravilima struke te u skladu s pisanim uputama poslodavca

- radnik je obvezan osposobljavati se za rad na siguran način
- pregledati mjesto rada te o uočenim nedostacima izvijestiti poslodavca ili njegovog ovlaštenika
- pravilno koristiti sredstva rada
- pravilno koristiti propisanu osobnu zaštitnu opremu i nakon korištenja vratiti ju na za to određeno mjesto
- pravilno koristiti i samovoljno ne isključivati, ne vršiti preinake i ne uklanjati zaštite na sredstvima rada
- radnik je dužan odložiti sredstva rada koja je koristio na način da ne ugrožavaju ostale radnike ili sredstva rada
- radnik je dužan surađivati s poslodavcem, njegovim ovlaštenikom, stručnjakom zaštite na radu, specijalistom medicine rada i povjerenikom radnika za zaštitu na radu
- radniku je zabranjeno pušenje, uzimanje alkohola i drugih sredstava ovisnosti na mjestu rada
- radnik ima pravo odbiti raditi i napustiti mjesto rada ako mu izravno prijete rizik za život i zdravlje, sve dok poslodavac ne poduzme korektivne mjere te zbog takvog postupanja ne smije trpjeti štetne posljedice
- o postupku odbijanja rada i napuštanja radnog mjesta u slučaju rizika za život i zdravlje radnik mora obavijestiti poslodavca, njegovog ovlaštenika, stručnjaka za zaštitu na radu ili povjerenika radnika za zaštitu na radu
- poslodavac ne smije zahtijevati od radnika da ostane na mjestu rada dok na tom mjestu postoji izravan i ozbiljan rizik za život i zdravlje radnika
- ako radnik u slučaju rizika za život i zdravlje odbije rad i napusti mjesto rada, poslodavac, njegov ovlaštenik, odnosno radnik ili povjerenik radnika za zaštitu na radu obvezni su bez odgađanja izvijestiti nadležnog inspektora koji je obvezan u roku od 48 sati utvrditi činjenično stanje i osnovanost navoda radnika
- za vrijeme dok ne radi zbog izbjegavanja izloženosti izravnom i ozbiljnom riziku za život i zdravlje, radnik ima pravo na plaću i druga prava iz radnog odnosa u skladu s općim propisom o radu

Radnik nije obvezan snositi troškove u vezi s primjenom pravila zaštite na radu i zdravstvenih mjera. Sve troškove snosi poslodavac!

Radnik je obvezan koristiti osobnu zaštitnu opremu koju mu je osigurao poslodavac (radne cipele, radno odijelo, zaštitnu kacigu, rukavice i drugo).

9. RADNICI NA POSLOVIMA U GRADITELJSTVU

Poslodavac je radnicima u djelatnosti graditeljstva obvezan osigurati:

- osposobljavanje za rad na siguran način
- osobnu zaštitnu opremu
- zaštitno radno odijelo
- zaštitnu kacigu
- zaštitne cipele
- zaštitne rukavice
- sigurnosni pojas i užje
- pregled specijaliste medicine rada za poslove s posebnim uvjetima rada prije početka rada
- ispravna sredstva rada i radnu opremu

✓ ISPRAVAN RAD NA SKELI



✗ NEISPRAVAN RAD NA SKELI



10. RADNICI NA POSLOVIMA DOSTAVLJAČA

Poslodavac je radnicima koji rade na poslovima dostavljača putem digitalnih platformi obvezan osigurati:

- osposobljavanje za rad na siguran način
- osobnu zaštitnu opremu - zaštitnu kacigu
- edukaciju o sigurnosti u kretanju u cestovnom prometu
- osvijestiti radnika o njegovoj odgovornosti ukoliko ozljedi sudionike u prometu

ISPRAVAN RAD DOSTAVLJAČA



NEISPRAVAN RAD DOSTAVLJAČA



11. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA KOD POSLODAVCA

U slučaju pitanja, nejasnoća ili potrebe zaštite svojih prava, radnik se može obratiti ovlaštenim osobama kod poslodavca, ovisno o sadržaju upita odnosno sumnje na povredu prava iz radnog odnosa.

- **osoba za zaštitu dostojanstva radnika** – ima ju svaki poslodavac koji zapošljava više od 20 radnika, a poslodavac koji zapošljava više od 75 radnika dužan je imenovati dvije takve osobe različitog spola. Zadužene su za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika. Radnika se štiti od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja na radnom mjestu
- **sindikalni povjerenik** – štiti i promiče prava i interese članova sindikata
- **stručnjak zaštite na radu** – radnik kojeg je poslodavac odredio za obavljanje poslova zaštite na radu i koji ispunjava propisane uvjete za obavljanje tih poslova
- **ovlaštenik poslodavca za zaštitu na radu** – radnik kojemu je poslodavac, neovisno o drugim ugovorenim poslovima, dao ovlaštenja za provedbu zaštite na radu
- **povjerenik radnika za zaštitu na radu** – radnik koji je izabran da zastupa interese radnika na području zaštite na radu

Ujedno, radnik se u svrhu zaštite prava iz radnog odnosa uvijek može obratiti i reprezentativnim sindikalnim središnjicama, čiji su kontakti sljedeći:

SAVEZ SAMOSTALNIH SINDIKATA HRVATSKE



- Trg kralja Petra Krešimira IV. 2, Zagreb
- Tel: 01 4655 013; e-mail: sssh@sssh.hr
- <https://www.sssh.hr/en>
- <https://radpomjeri.eu/>

NEZAVISNI HRVATSKI SINDIKATI



- Trg Francuske Republike 9/V, Zagreb
- Tel: (01) 3908 620; e-mail: nhs@nhs.hr
- <https://www.nhs.hr>

MATICA NEZAVNISNIH SINDIKATA



- Trg Republike Hrvatske 4/II, Zagreb
- tajništvo: Ulica Florijana Andrašeca 18A / VII kat, Zagreb
- Tel: 01 4882 335; e-mail: tajnistvo@matica-sindikata.hr
- <https://www.matica-sindikata.hr/>

11. PRIJAVA PROPUSTA



Državni inspektorat Republike Hrvatske je institucija nadležna za postupanje po prijavama radnika zbog kršenja propisa iz područja rada i zaštite na radu od strane poslodavca.

Državni inspektorat Republike Hrvatske djeluje kroz središnji ured i područne urede čiji se popis i kontakti nalaze na sljedećoj poveznici:

 [DIRH - KONTAKTI](#)

Ukoliko poslodavac prema radniku ne postupa u skladu sa propisom iz radnih odnosa ili područja zaštite na radu poslodavca je potrebno prijaviti Državnom inspektoratu Republike Hrvatske, Inspekciji rada putem poveznice:

 [DIRH - PODNOŠENJE PRIJAVA](#)

12. NEPRIJAVLJENI RAD

Zapošljavanje državljanina treće zemlje protivno odredbama propisa kojim se uređuju uvjeti ulaska, kretanja, boravka i rada stranaca koji su državljani trećih zemalja smatra se **neprijavljenim radom** u užem smislu.

Za neprijavljeni rad odgovara poslodavac.

Neprijavljeni radnik može prijaviti svog poslodavca Državnom inspektoratu.

NEPRIJAVLJENIM RADOM smatraju se i:

- **rad bez prijave na obvezno mirovinsko osiguranje**, odnosno bez prijave na odgovarajuće radno vrijeme
- **rad bez sklopljenog ugovora o radu** u pisanom obliku ili **bez pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu**
- **obavljanje rada na temelju drugih sklopljenih obvezno pravnih ugovora** između poslodavca i fizičke osobe kada takav rad s obzirom na svoju narav i vrstu te ovlasti poslodavca ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos

Ako se inspekcijskim nadzorom utvrdi da je radnik obavljao neprijavljeni rad, ima pravo na:

- **prijavu na mirovinsko i zdravstveno osiguranje 6 mjeseci unatrag**, osim ako se ne dokaže da je radio dulje ili kraće
- **pravo na isplatu plaće za cijelo razdoblje neprijavljenoga rada** u iznosu zadnje objavljene medijalne bruto plaće