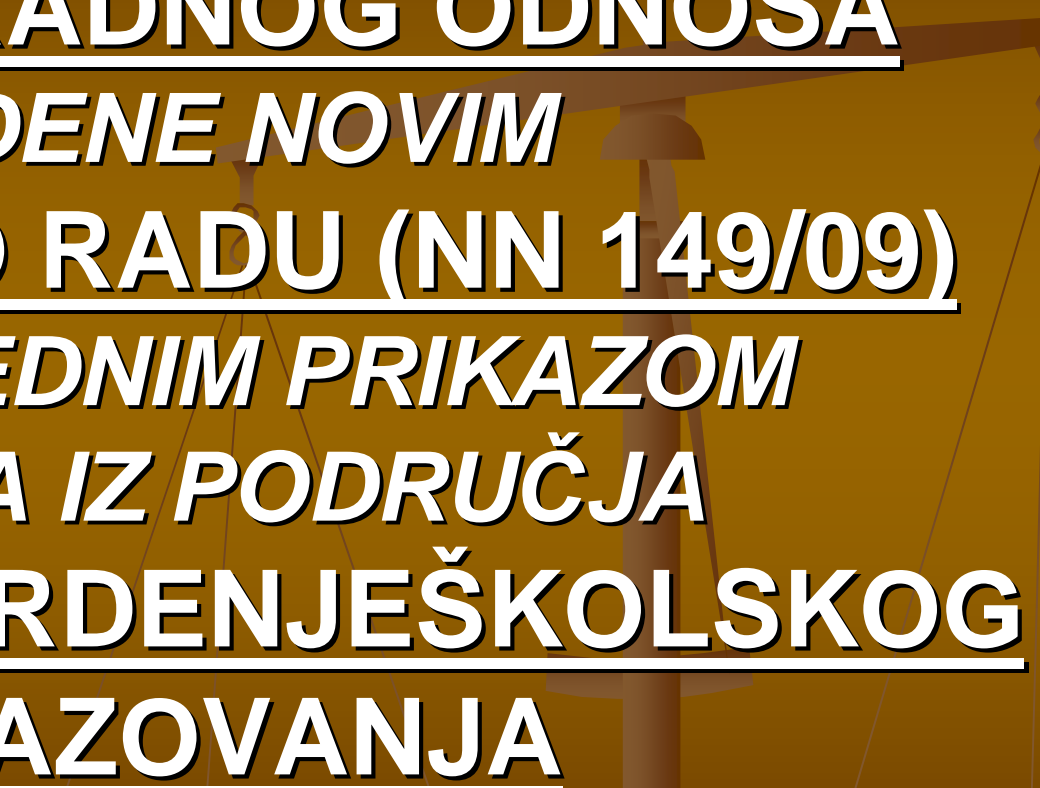
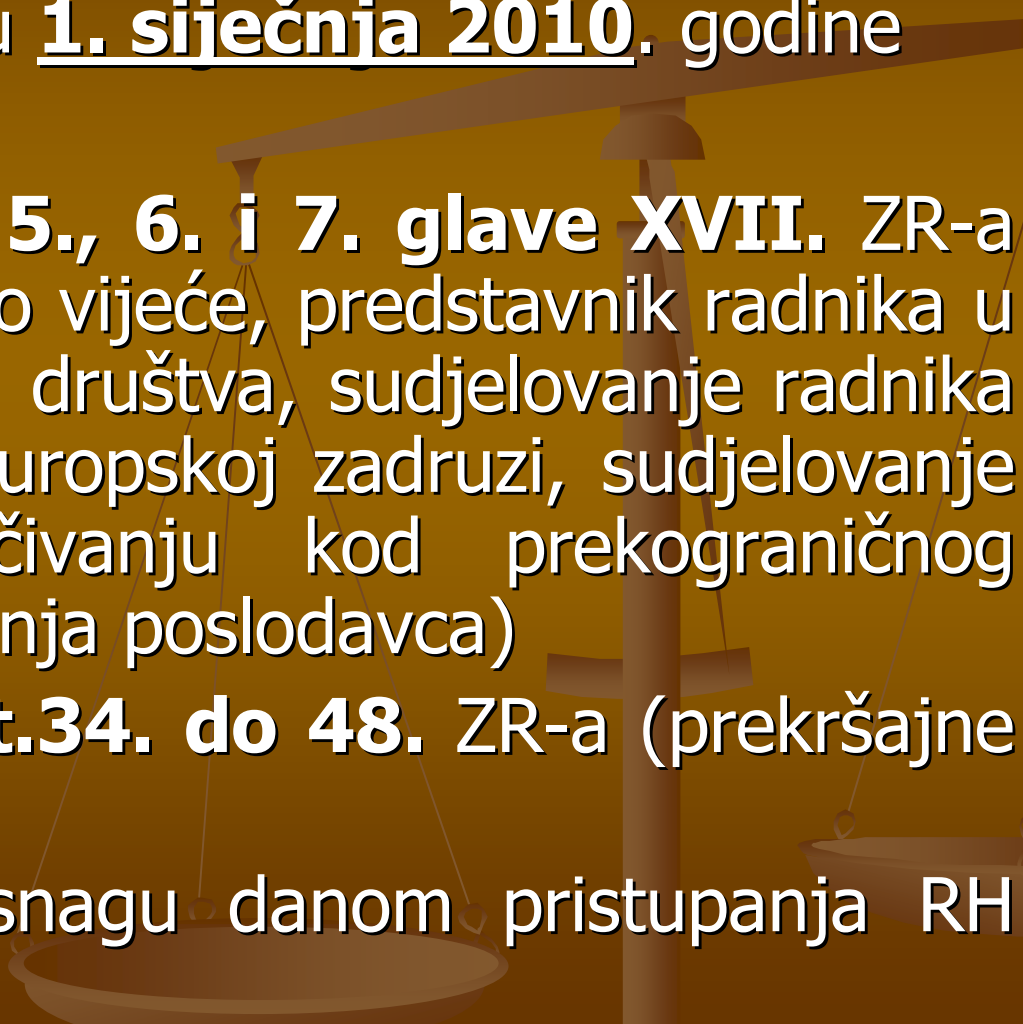


***IZMJENE NA PODRUČJU***  
**OTKAZIVANJA I SUDSKE ZAŠTITE**  
**PRAVA IZ RADNOG ODNOSA**  
***UVEDENE NOVIM***  
**ZAKONOM O RADU (NN 149/09)**  
***S USPOREDNIM PRIKAZOM***  
***PROPISA IZ PODRUČJA***  
**OSNOVNO I SRDENJEŠKOLSKOG**  
**OBRAZOVANJA**



# STUPANJE NA SNAGU ZR/09

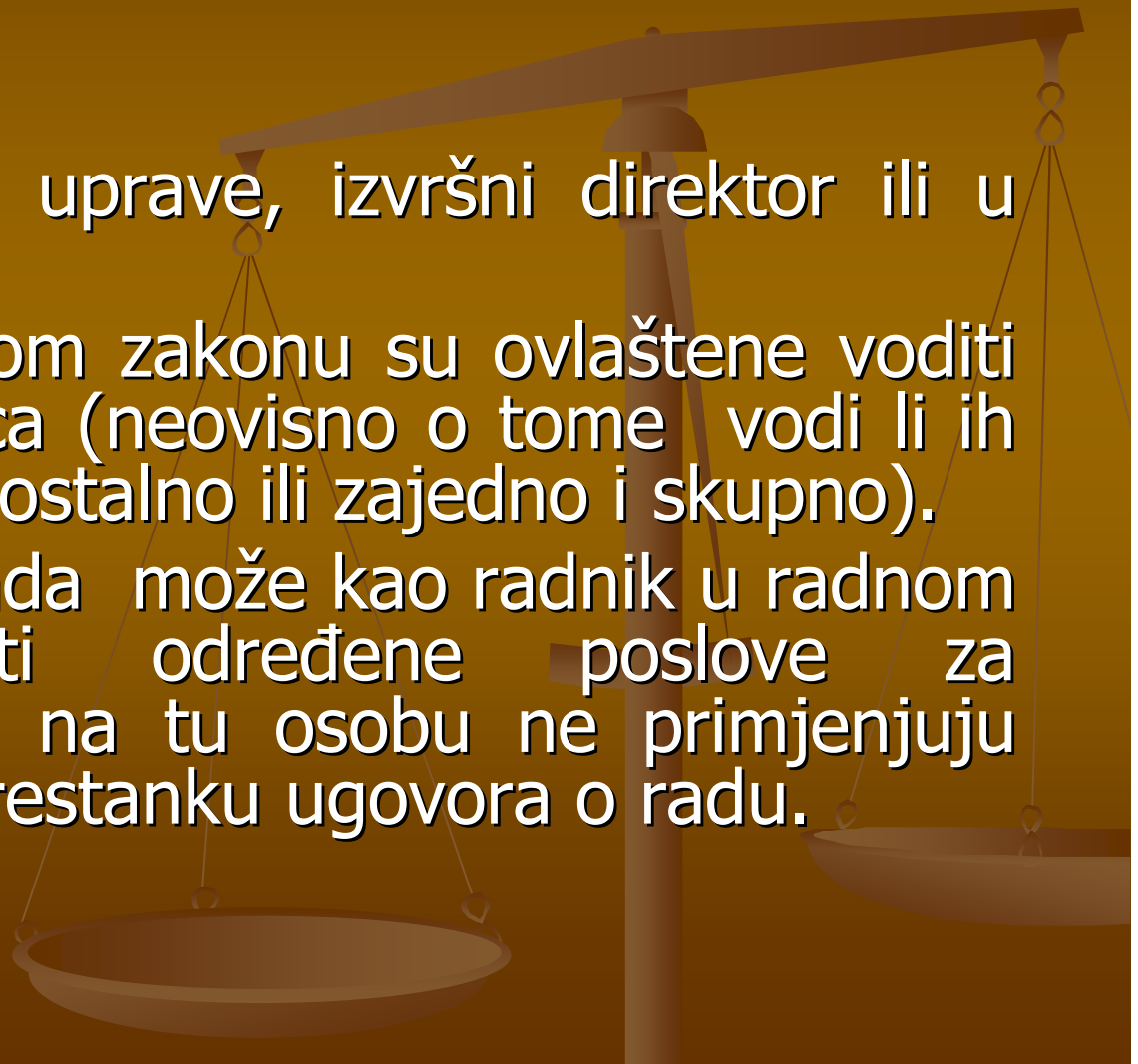
- ZR stupa na snagu **1. siječnja 2010.** godine
  - **Osim:**
  - 1) **Poglavlje 4., 5., 6. i 7. glave XVII.** ZR-a (europsko radničko vijeće, predstavnik radnika u organu europskog društva, sudjelovanje radnika u odlučivanju u europskoj zadruzi, sudjelovanje radnika u odlučivanju kod prekograničnog pripajanja ili spajanja poslodavca)
  - 2) **Čl.293. st.1. t.34. do 48.** ZR-a (prekršajne odredbe),
  - koji stupaju na snagu danom pristupanja RH Europskoj uniji.
- 

# POSTUPCI OSTVARIVANJA I ZAŠTITE PRAVA U TIJEKU – PRINCIP POVOLJNOSTI

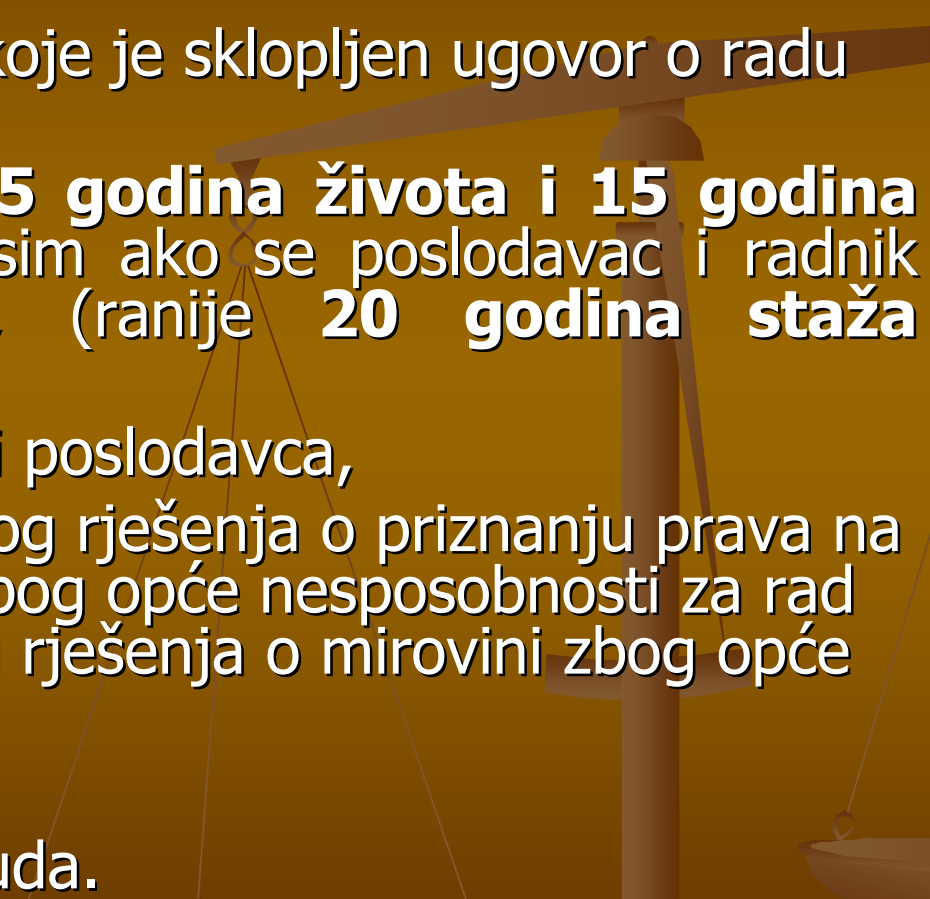
- Novi ZR na postupke u tijeku (pred poslodavcem i/ili sudom) primjenjuje se ako:
  - je i raniji i novi ZR sporno pravo uređivao
  - je povoljniji za radnika
  - je radnik započeo postupak ostvarivanja i zaštite svojih prava
  - je postupak započeo prije stupanja na snagu novog ZR-a.

# IZUZECI OD PRIMJENE TZV. MENADŽERI

- To su:
  - 1) fizičke osobe
  - 2) koje kao član uprave, izvršni direktor ili u drugom svojstvu
  - 3) prema posebnom zakonu su ovlaštene voditi poslove poslodavca (neovisno o tome vodi li ih pojedinačno i samostalno ili zajedno i skupno).
- Kumulativno – i tada može kao radnik u radnom odnosu obavljati određene poslove za poslodavca te se na tu osobu ne primjenjuju odredbe ZR-a o prestanku ugovora o radu.

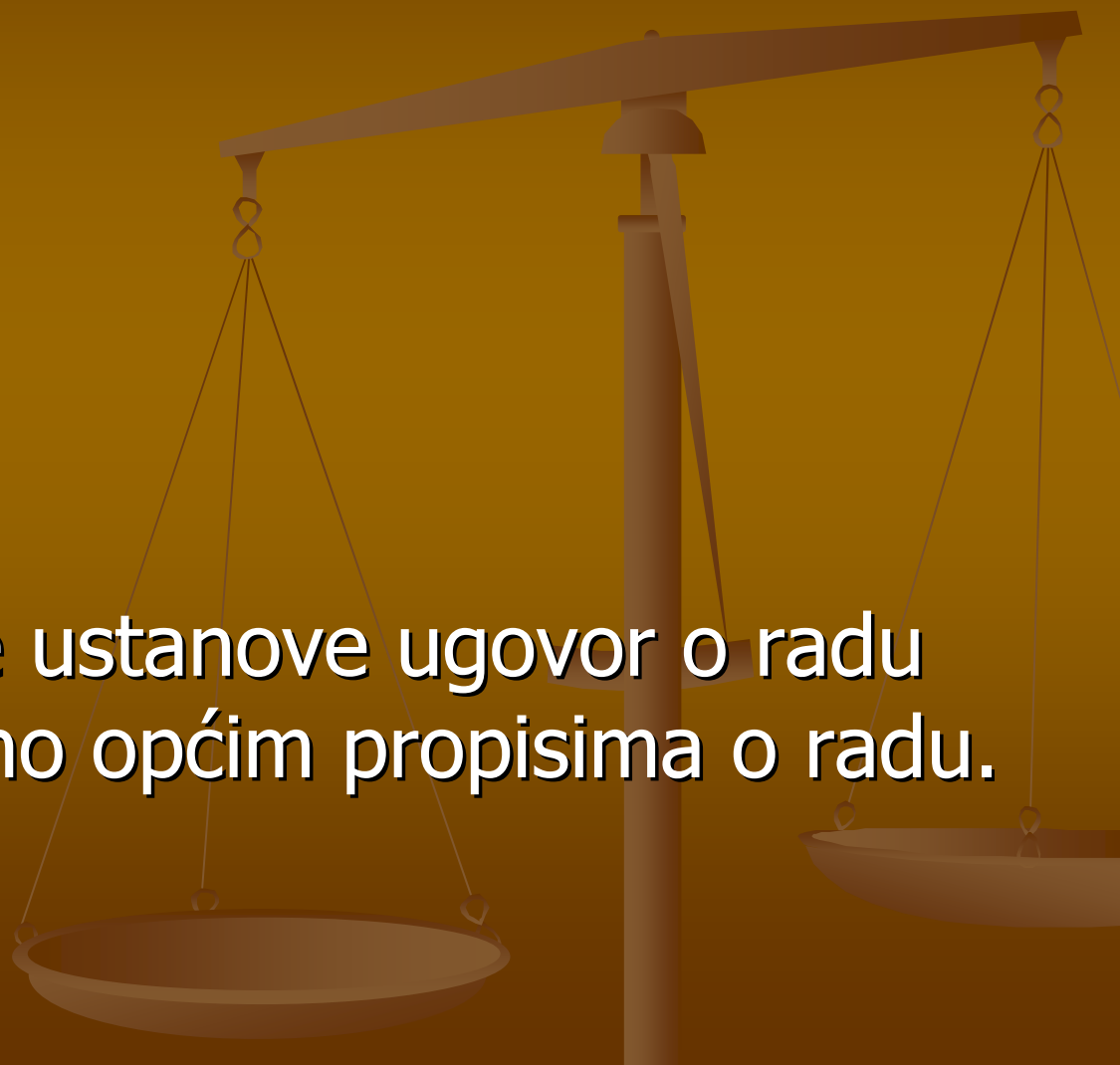


# NAČINI PRESTANKA UGOVORA O RADU – ČL.103.=ČL.104.

- 1) smrću radnika,
  - 2) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
  - 3) kada radnik navrší **65 godina života i 15 godina mirovinskog staža**, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore, (ranije **20 godina staža osiguranja**)
  - 4) sporazumom radnika i poslodavca,
  - 5) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na **invalidsku mirovinu** zbog opće nesposobnosti za rad (dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad),
  - 6) otkazom,
  - 7) odlukom nadležnog suda.
- 

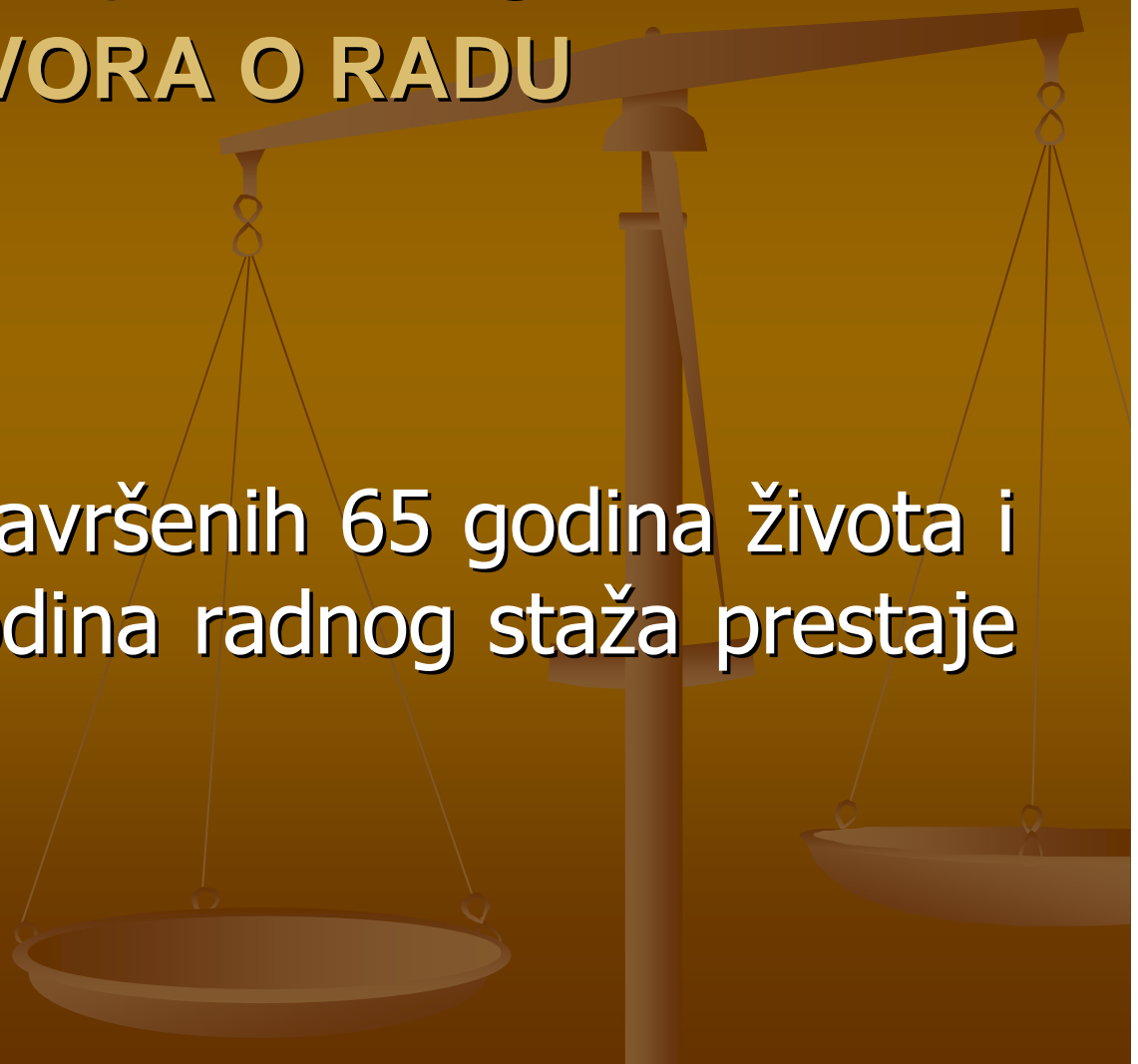
# PRESTANAK RADNOG ODNOSA PREMA ZAKONU O ODGOJU I OBRAZOVANJU U OSNOVNIM I SREDNJIM ŠKOLAMA

- Radniku školske ustanove ugovor o radu prestaje sukladno općim propisima o radu.

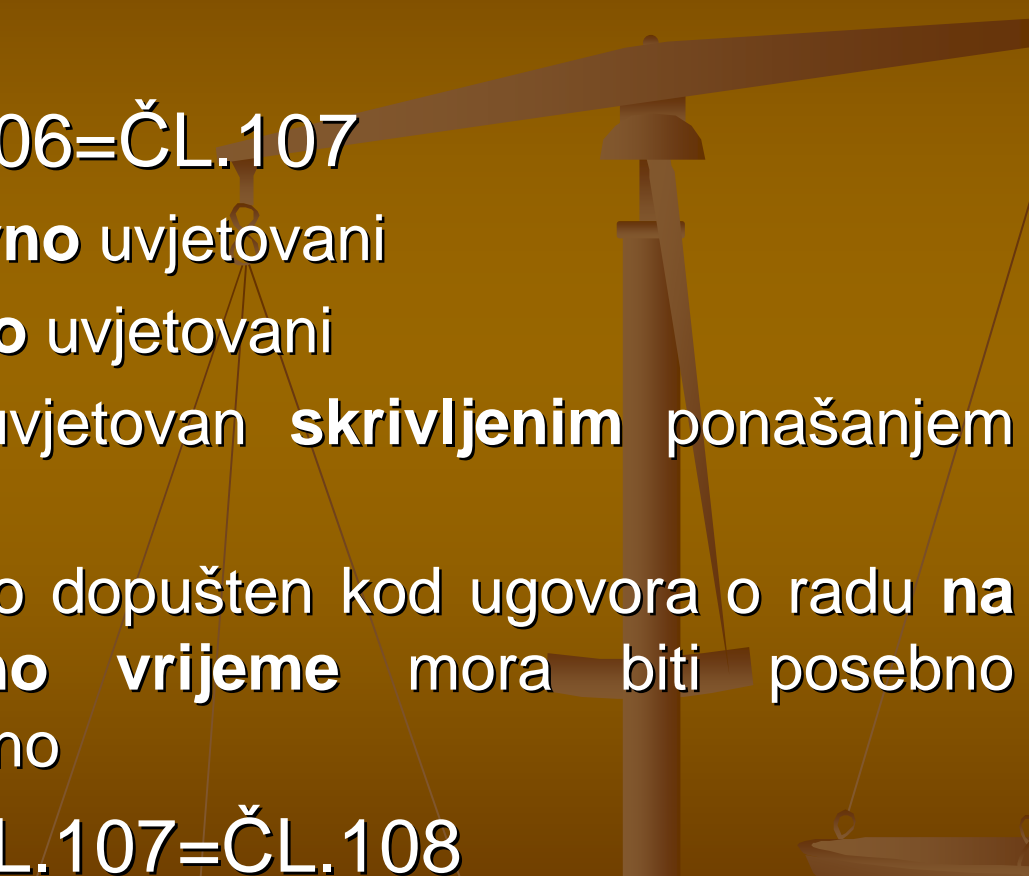


# KU ZA ZAPOSLENIKE U OSNOVNOŠKOLSKIM USTANOVAMA U POGLEDU NAČINA PRESTANKA UGOVORA O RADU

- Zaposleniku s navršenih 65 godina života i najmanje 20 godina radnog staža prestaje ugovor o radu.

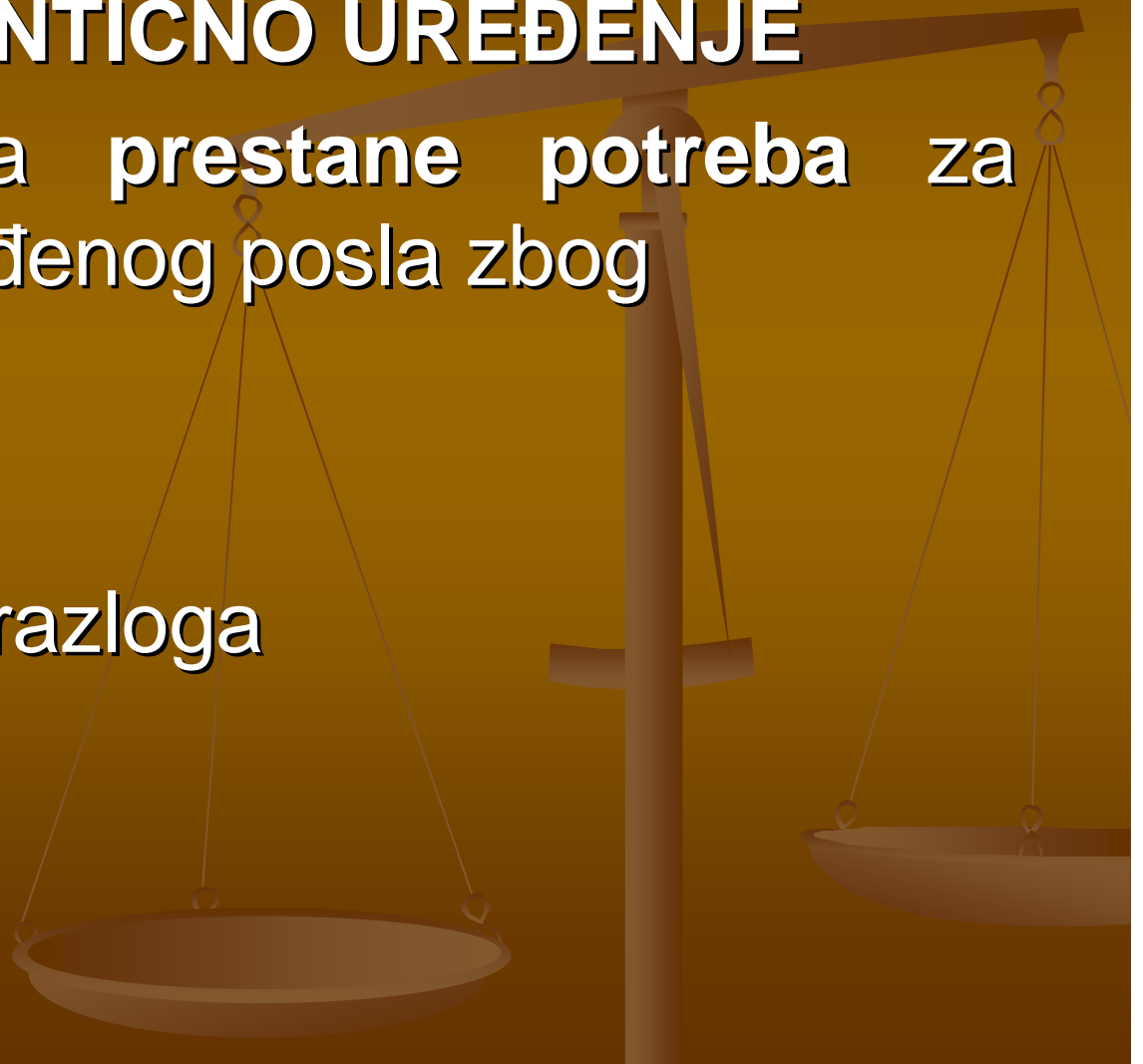


# VRSTE OTKAZA

- KAO I DO SADA
  - REDOVITI – ČL.106=ČL.107
    - - poslovno uvjetovani
    - - osobno uvjetovani
    - -otkaz uvjetovan **skrivenim** ponašanjem radnika
    - Da bi bio dopušten kod ugovora o radu na **određeno vrijeme** mora biti posebno ugovoreno
  - IZVANREDNI - ČL.107=ČL.108
- 

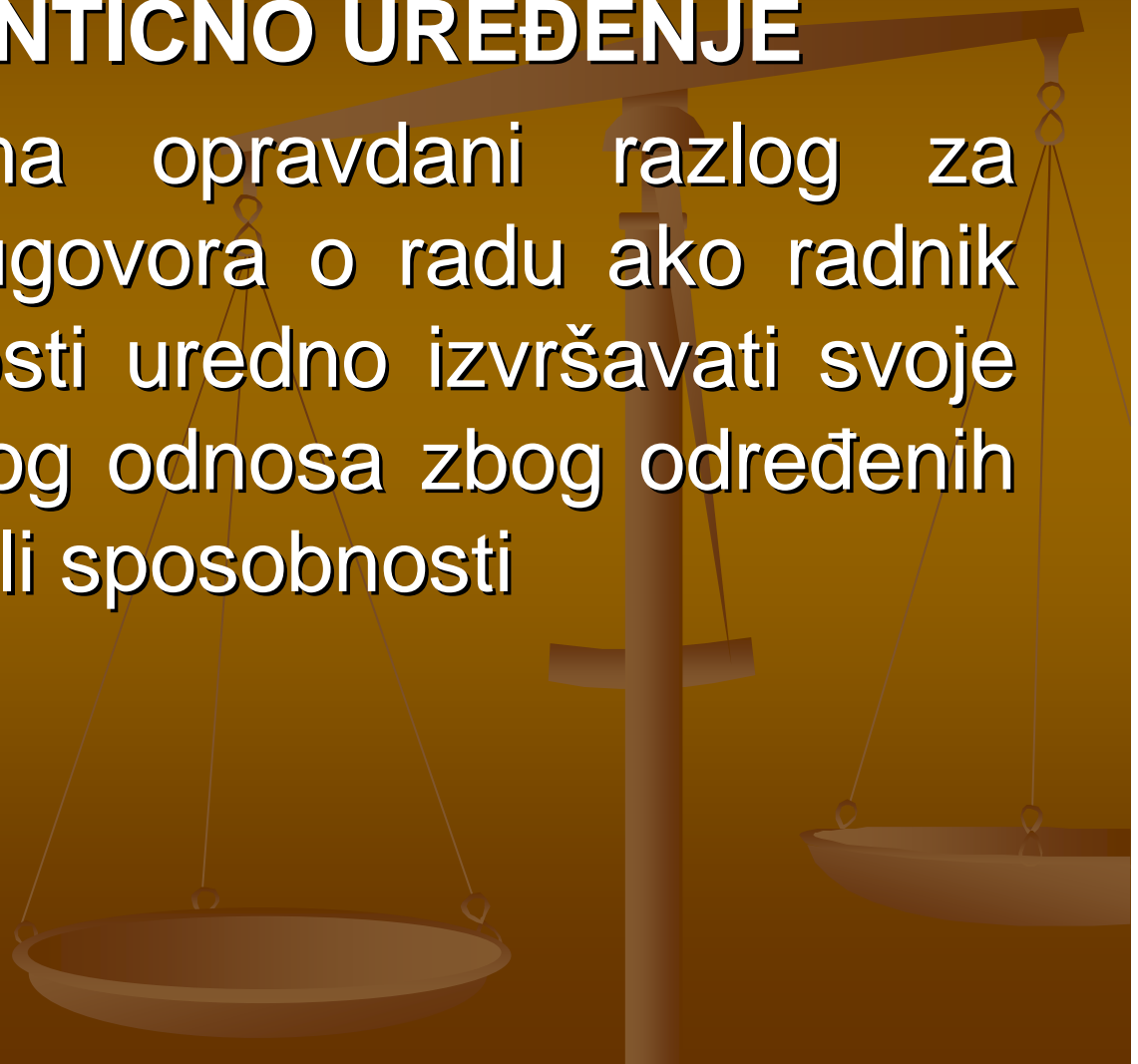
# POSLOVNO UVJETOVANI

- **POTPUNO IDENTIČNO UREĐENJE**
- Dopušten kada prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog
  - gospodarskih,
  - tehničkih ili
  - organizacijskih razloga



# OSOBNOSTNO UVJETOVANI

- **POTPUNO IDENTIČNO UREĐENJE**
- Poslodavac ima opravdani razlog za redoviti otkaz ugovora o radu ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti



# OTKAZ ZBOG SKRIVLJENOG PONAŠANJA RADNIKA

- **POTPUNO IDENTIČNO UREĐENJE**
- Dopušten kada radnik krši obveze iz radnog odnosa
- Probni rad – neuspjeh probnog rada je razlog za redoviti otkaz (uključuje pravo na otkazni rok od tjedan dana) - ČL.23=ČL.35

# OTKAZ ZBOG SKRIVLJENOG PONAŠANJA RADNIKA PREMA ZAKONU O ODGOJU I OBRAZOVANJU U OSNOVNIM I SREDNJIM ŠKOLAMA - I

- Pripravnik je dužan položiti stručni ispit u roku od godine dana od isteka pripravničkog staža, a ako ga ne položi u roku od godine dana od dana isteka pripravničkog staža radni odnos prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

# OTKAZ ZBOG SKRIVLJENOG PONAŠANJA RADNIKA PREMA ZAKONU O ODGOJU I OBRAZOVANJU U OSNOVNIM I SREDNJIM ŠKOLAMA - II

- Osoba koja ima odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja i radno iskustvo u zanimanju za koje se školovala dulje od trajanja pripravničkog staža radni se odnos na poslovima učitelja, nastavnika i stručnog suradnika zasniva uz uvjet polaganja stručnog ispita koji je dužna položiti u roku od godine dana od dana zasnivanja radnog odnosa.

Osobi koja ne položi stručni ispit u roku od godine dana od dana zasnivanja radnog odnosa, radni odnos prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

# OTKAZ ZBOG SKRIVLJENOG PONAŠANJA RADNIKA PREMA ZAKONU O ODGOJU I OBRAZOVANJU U OSNOVNIM I SREDNJIM ŠKOLAMA - III

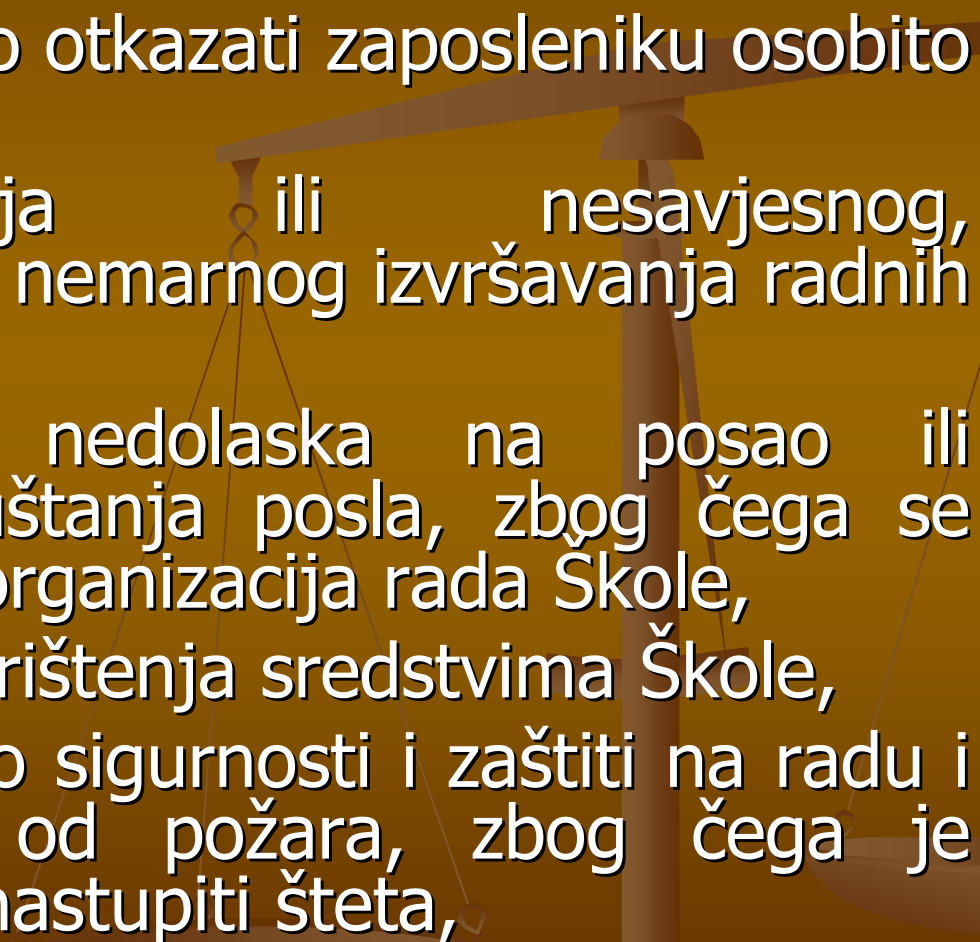
- U slučaju osnovane sumnje da je radniku škole psihofizičko zdravlje narušeno u mjeri koja bitno umanjuje njegovu radnu sposobnost, ravnatelj će uputiti školskom odboru obrazloženi prijedlog za donošenje odluke o upućivanju radnika na ovlaštenu prosudbu radne sposobnosti.

Ako je prijedlog opravdan, šk. odbor donijet će odluku o upućivanju. Radniku koji odbije izvršiti tu odluku otkazat će se ugovor o radu zbog skrivljenog ponašanja zbog kršenja obveza iz radnog odnosa.

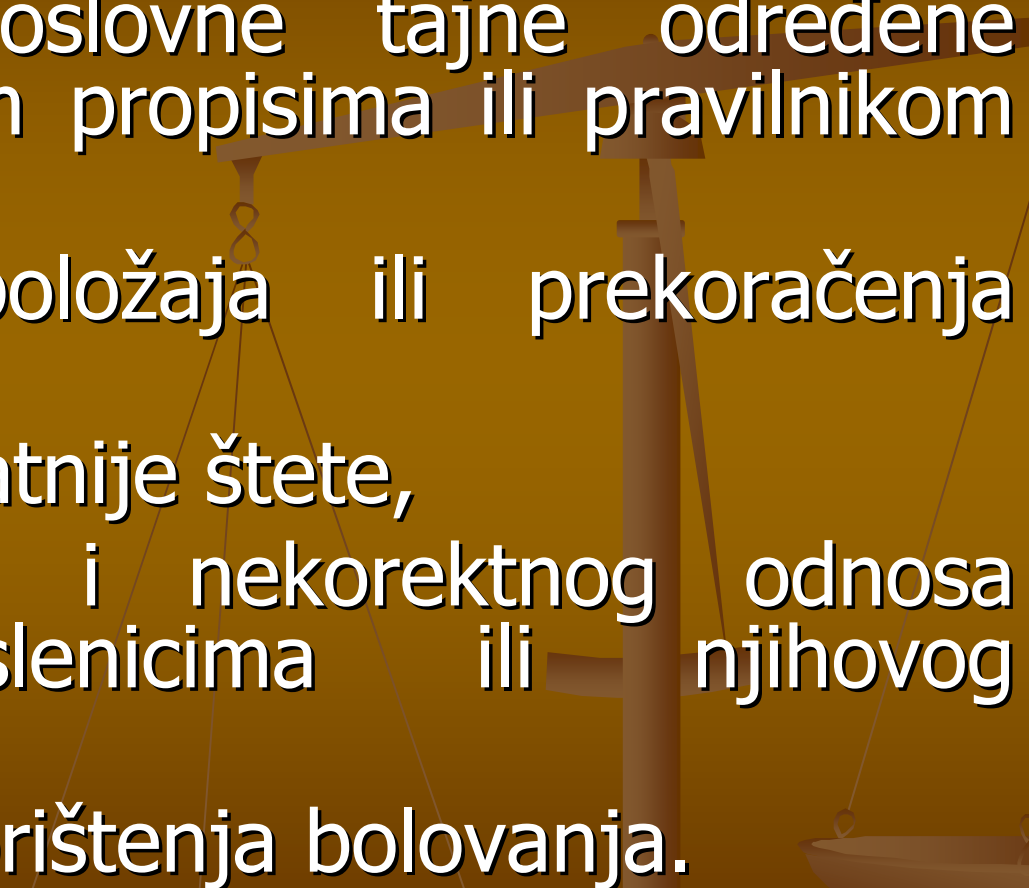
Ako se ovlaštenom prosudbom radne sposobnosti utvrdi da radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati obveze u odgojno-obrazovnom radu zbog trajno narušenog psihofizičkog zdravlja, ponudit će mu se odgovarajući poslovi prema preostaloj radnoj sposobnosti.

Ako školska ustanova nema odgovarajuće poslove, radniku se otkazuje ugovor o radu zbog osobno uvjetovanih razloga. Ako radnik odbije prihvatiti ponudu za odgovarajuće poslove otkazuje mu se ugovor o radu uz ponudu izmijenjenog ugovora.

# OTKAZ ZBOG SKRIVLJENOG PONAŠANJA RADNIKA PREMA KU ZA ZAPOSLENIKE U OSNOVNOŠKOLSKIM USTANOVAMA - I

- Škola može redovito otkazati zaposleniku osobito zbog:
    - neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
    - neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog na-puštanja posla, zbog čega se poremećuje rad ili organizacija rada Škole,
    - nedozvoljenog korištenja sredstvima Škole,
    - povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- 

## OTKAZ ZBOG SKRIVLJENOG PONAŠANJA RADNIKA PREMA KU ZA ZAPOSLENIKE U OSNOVNOŠKOLSKIM USTANOVAMA - II

- odavanje poslovne tajne određene zakonom, drugim propisima ili pravilnikom o radu Škole,
  - zlorabe položaja ili prekoračenja ovlasti,
  - nanošenja znatnije štete,
  - nepropisnog i nekorektnog odnosa prema zaposlenicima ili njihovog šikaniranja,
  - zlorabe korištenja bolovanja.
- 

# OTKAZ ZBOG SKRIVLJENOG PONAŠANJA RADNIKA PREMA KU ZA ZAPOSLENIKE U SREDNJOŠKOLSKIM USTANOVAMA (ČL.54.)

- Prije otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem zaposlenika, poslodavac je dužan zaposlenika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnosti otkaza, a temeljem dokumentirano utvrđene povrede obveza iz radnog odnosa.

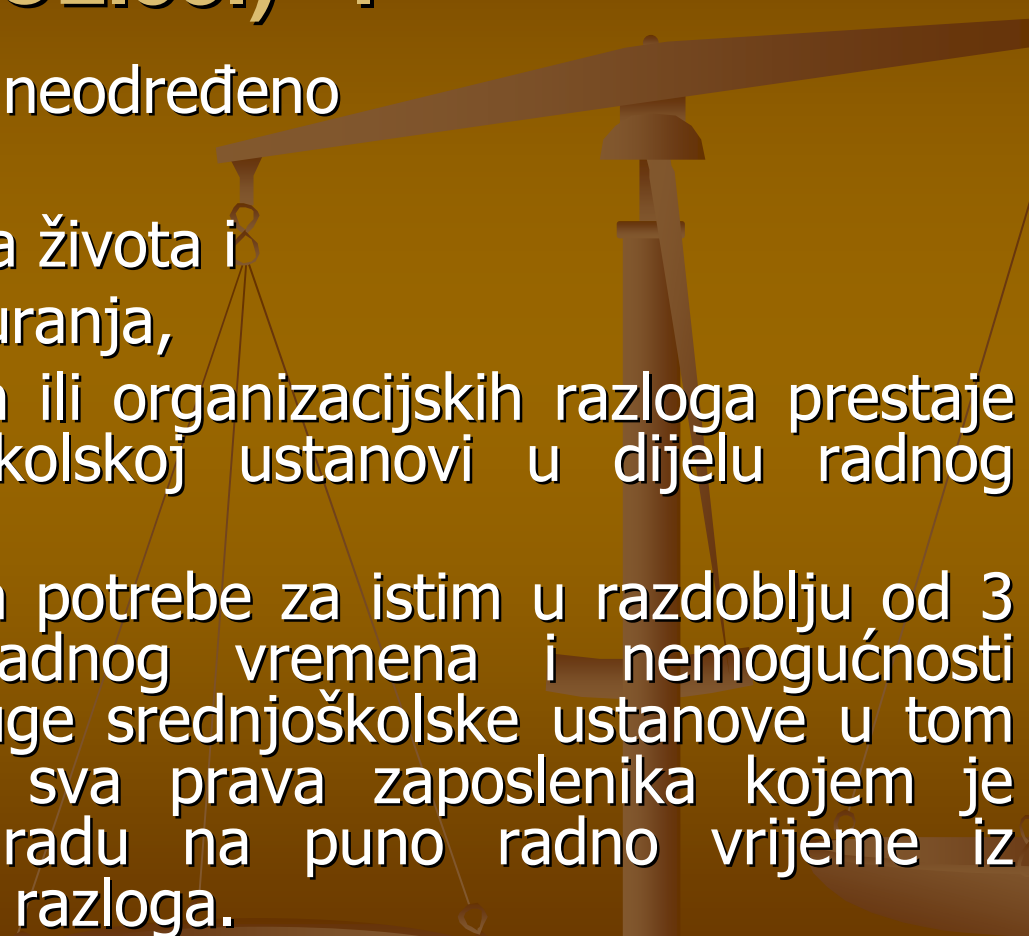
# IZVANREDNI OTKAZ UGOVORA O RADU – ČL. 107=ČL.108

- **POTPUNO IDENTIČNO UREĐENJE**
- **Dopušten** kada zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, nastavak radnog odnosa nije moguć.
- **Rok za donošenje** - petnaest dana od dana saznanja za činjenice na kojima se otkaz temelji – **subjektivan i prekluzivan.**

# OBVEZE POSLODAVCA KOD OSOBNO I POSLOVNO UVJETOVANOG OTKAZA

- Poslovno i osobno uvjetovani otkaz - dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima.
- Kod poslovno i osobno uvjetovanog otkaza, poslodavac mora voditi računa o trajanju r.o-a, INVALIDNOSTI, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.
- Poslovno ili osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da obrazuje ili osposobi radnika za rad na nekim drugim poslovima.
- Ove odredbe se ne primjenjuju se na otkaz ako poslodavac zapošljava **devetnaest ili manje** radnika.  
Ranije: **dvadeset ili manje** radnika

# POSLOVNO UVJETOVANI OTKAZ PREMA KU ZA ZAPOSLENIKE U SREDNJOŠKOLSKIM USTANOVAMA (ČL.53.) - I

- Zaposlenik
  - u radnom odnosu na neodređeno
  - puno radno vrijeme,
  - s navršenih 55 godina života i
  - 30 godina staža osiguranja,
  - za kojim iz poslovnih ili organizacijskih razloga prestaje potreba u srednjoškolskoj ustanovi u dijelu radnog vremena,
  - u uvjetima prestanka potrebe za istim u razdoblju od 3 godine u cjelini radnog vremena i nemogućnosti raspoređivanja u druge srednjoškolske ustanove u tom razdoblju, ostvaruje sva prava zaposlenika kojem je otkazan ugovor o radu na puno radno vrijeme iz poslovno uvjetovanih razloga.
- 

# POSLOVNO UVJETOVANI OTKAZ PREMA KU ZA ZAPOSLENIKE U OSNOVNOŠKOLSKIM USTANOVAMA (ČL.32.)

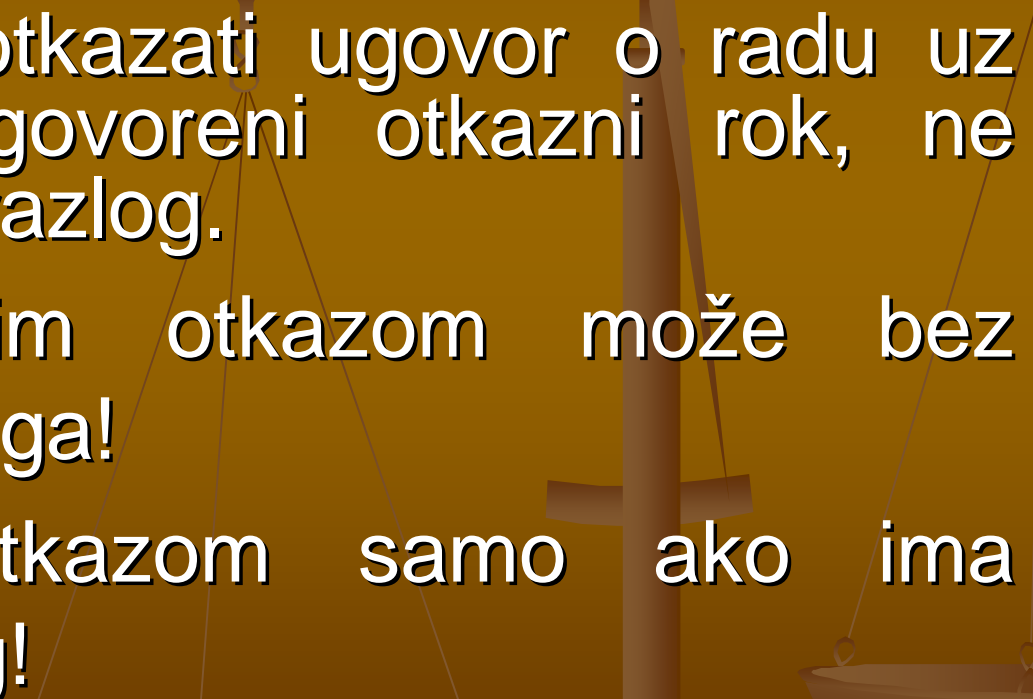
- Bez prethodne suglasnosti sindikalnog povjerenika odnosno sindikalnog vijećnika ravnatelj ne može otkazati s ponudom izmijenjenog ugovora:
  - – radniku nakon 25 godina radnog staža kod istog poslodavca i 50 godina života,
  - – trudnici, odnosno ženi koja doji dijete,
  - – majci djeteta do 7 godina,
  - – invalidnoj osobi,
  - – samohranom roditelju malodobnog djeteta,
  - – roditelju s troje ili više djece do 15 godina, odnosno djece na redovnom školovanju,
  - – roditelju djeteta s teškoćama u razvoju.

# POSLOVNO UVJETOVANI OTKAZ PREMA KU ZA ZAPOSLENIKE U SREDNJOŠKOLSKIM USTANOVAMA (ČL.53.) - II

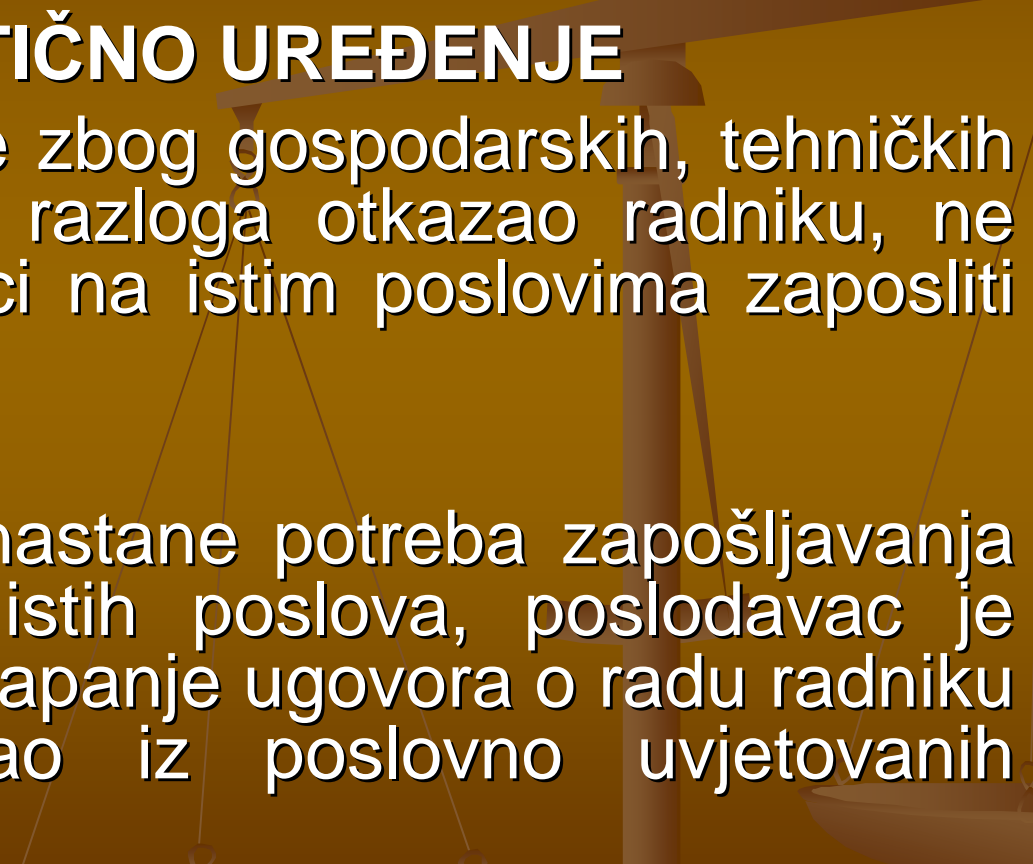
- Nastavniku
- u radnom odnosu temeljem ugovora o radu na neodređeno
- puno radno vrijeme,
- iskazanom kao tehnološki višak,
- poslodavac kod koga iz gospodarskih tehnoloških i organizacijskih razloga prestaje potreba za zaposlenikom će osigurati mogućnost prekvalifikacije ili dokvalifikacije za srodno zanimanje prema iskazanim potrebama sustava srednjoškolskog obrazovanja i obvezama iz programa zbrinjavanja viška zaposlenika, pod uvjetom da zaposlenik na isto pristaje.
- U navedenom slučaju poslodavac će sa srednjoškolskom ustanovom koja je iskazala potrebe sklopiti sporazum kojim se ova obvezuje zaposleniku ponuditi ugovor o radu.

# OTKAZ OD STRANE RADNIKA

## POTPUNO IDENTIČNO UREĐENJE

- Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.
  - Dakle, redovitim otkazom može bez navođenja razloga!
  - Izvanrednim otkazom samo ako ima opravdan razlog!
- 

# ZABRANA I OBVEZA ZAPOŠLJAVANJA NAKON POSLOVNO UVJETOVANOG OTKAZA

- **POTPUNO IDENTIČNO UREĐENJE**
  - Poslodavac koji je zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkazao radniku, ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugoga radnika.
  - Ako u tom roku nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.
- 

# OTKAZ S PONUDOM IZMIJENJENOG UGOVORA- ČL.114.=ČL.115.

Jedan ugovor o radu se otkazuje i nudi se sklapanje drugog ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima npr.druga plaća ili radno mjesto odnosno poslovi.

Ako prihvati ponudu poslodavca, radnik ima pravo pred sudom osporavati dopuštenost otkaza, a o ponudi se mora izjasniti u roku kojeg odredi poslodavac, ali ne kraći od 8 dana.

**NOVINA-** rok za sudsku zaštitu teče od izjašnjenja radnika o odbijanju ponude, a ranije od priopćenja poslodavcu da odbija ponudu

# OTKAZATI SE NE SMIJE

## ČL.70.=ČL.71.

- Trudnici, radniku za vrijeme korištenja *rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skracenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skracenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju* (ZNAČAJNO IZMIJENJENO).
- Otkazati se ne smije niti u roku od petnaest dana od prestanka trudnoce ili prestanka korištenja tih prava (NEIZMIJENJENO).

# ZABRANA OTKAZIVANJA

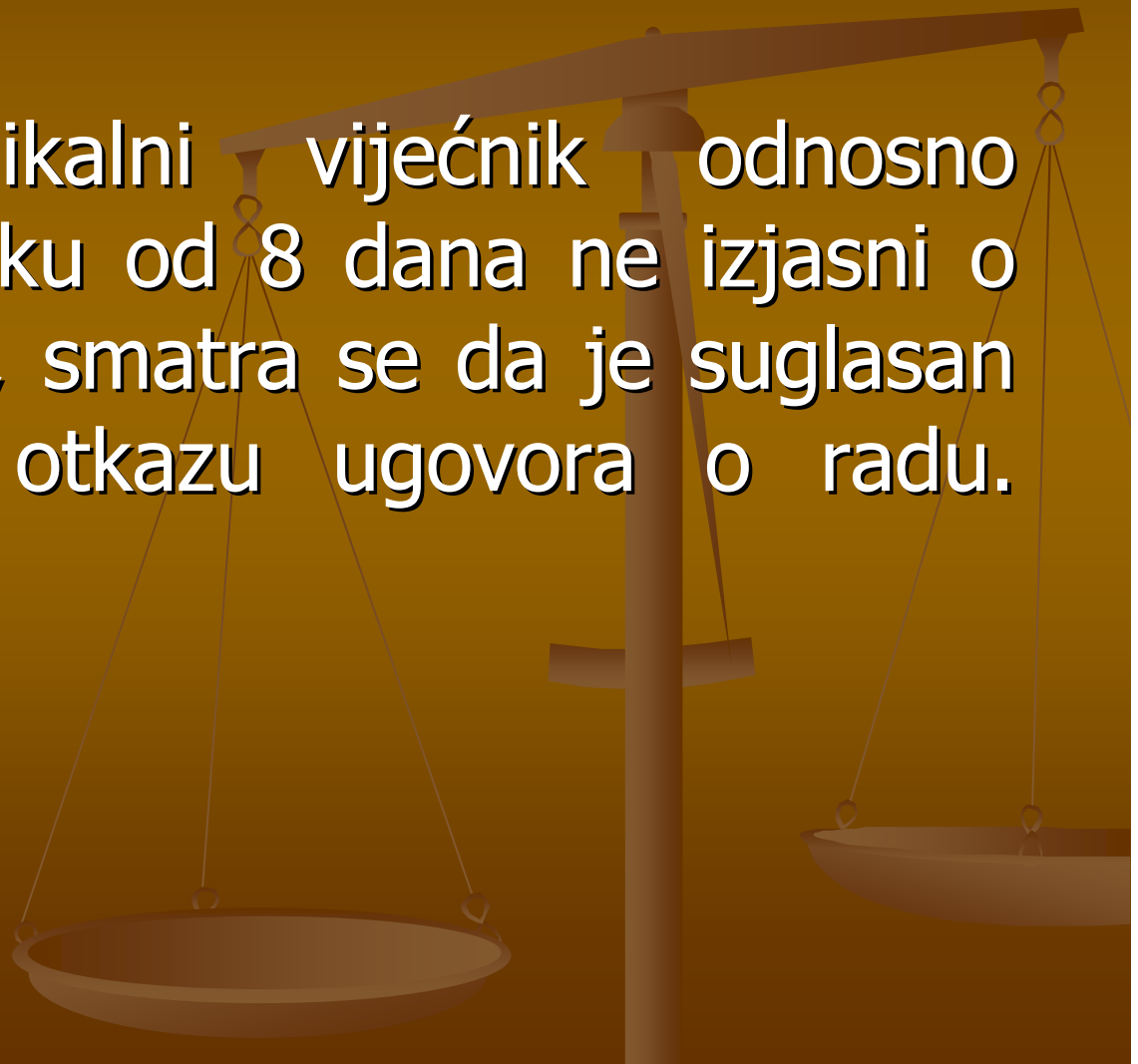
- Poslodavac može otkazati radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.
- Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz, odnosno ako isto nije utemeljeno i ne postoji sindikalni povjerenik koji ima sva prava i obveze radničkog vijeća, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.
- Više nije uključena nadležna služba zapošljavanja ako nema niti r.v. niti s.p.
- Zbog toga se otkaz ne može niti dati?

# ZABRANA OTKAZA BEZ SUGLASNOSTI PREMA KU ZA ZAPOSLENIKE U SREDNJOŠKOLSKIM USTANOVAMA (ČL.51.)

- Bez prethodne suglasnosti sindikalnog povjerenika odnosno sindikalnog vijećnika ne može se otkazati ugovor o radu niti ponuditi otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora:
  - – zaposleniku nakon 25 godina radnog staža kod istog poslodavca i 50 godina života;
  - – ženi koja doji dijete;
  - – roditelju, posvojitelju odnosno skrbniku djeteta do 7 godina;
  - – osobi s invaliditetom;
  - – samohranom roditelju malodobnog djeteta;
  - – roditelju s troje ili više djece do 15 godina, odnosno djece na redovnom školovanju;
  - – roditelju djeteta s teškoćama u razvoju.

# POSLEDICE NEIZJAŠNJAVANJA PREMA KU ZA ZAPOSLENIKE U SREDNJOŠKOLSKIM USTANOVAMA

- Ako se sindikalni vijećnik odnosno povjerenik u roku od 8 dana ne izjasni o davanju otkaza, smatra se da je suglasan s odlukom o otkazu ugovora o radu.



# OBVEZA POSREDOVANJA PREMA KU ZA ZAPOSLENIKE U SREDNJOŠKOLSKIM USTANOVAMA

- Zaposleniku
- s najmanje 50 godina života i
- 25 godina radnog staža kod istog poslodavca,
- koji je utvrđen kao organizacijski višak
- ostvaruje prednost pri zapošljavanju, poslodavac je dužan posredovati pri novom zapošljavanju u vremenskom trajanju od 12 mjeseci.

Za to vrijeme zaposleniku ne može prestati radni odnos bez osobnog pristanka.

# OBVEZA PRIHVAĆANJA RADNOG VREMENA PREMA KU ZA ZAPOSLENIKE U SREDNJOŠKOLSKIM USTANOVAMA

- Zaposlenik u postupku posredovanja pri novom zapošljavanju je obavezan prihvatiti ponuđeno radno vrijeme odnosno ili osigurani dio radnog vremena, temeljem iskazanih potreba za zaposlenicima odgovarajuće struke drugih srednjoškolskih ustanova. Ukoliko je ponuđeni dio radnog vremena manji od Ugovorom o radu zaposlenika utvrđenog radnog vremena, poslodavac je dužan isplatiti razliku plaće (naknadu) u visini razlike plaće po ugovoru o radu i plaće koju zaposlenik dobiva za obavljanje nepunog radnog vremena prihvaćenog u postupku posredovanja te druga po ugovoru o radu zaposlenika pripadajuća materijalna prava.
- **Iznimka**—onaj kome je ponuđeno radno vrijeme tj. osigurani dio radnog vremena u ustanovi udaljenoj u pravilu više od 30 km, tj.otočkoj srednjoškolskoj ustanovi ako ne živi ili radi na istom otoku-ne mora prihvatiti.

# OBVEZA POSREDOVANJA PREMA KU ZA ZAPOSLENIKA U OSNOVNOŠKOLSKIM USTANOVAMA

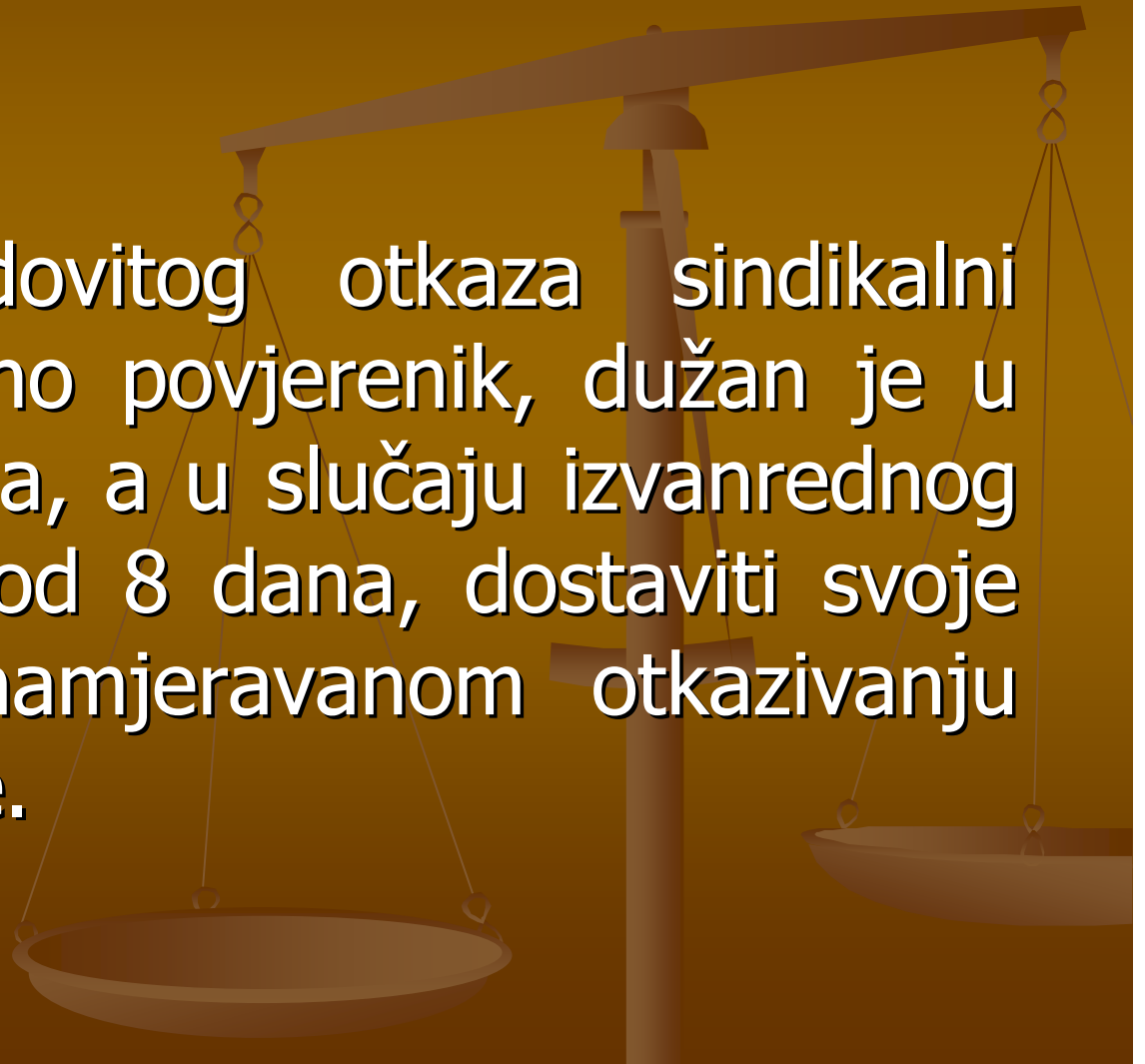
- Zaposleniku s najmanje 50 godina života i 25 godina radnog staža kod istog poslodavca, koji je utvrđen kao organizacijski višak i ostvaruje prednost pri zapošljavanju, poslodavac je dužan posredovati pri novom zapošljavanju u vremenskom trajanju od 12 mjeseci. Za to vrijeme zaposleniku ne može prestati radni odnos bez osobnog pristanka.

# SAVJETOVANJE S RADNIČKIM VIJEĆEM O OTKAZU- ČL.117.=ČL.118./ČL.148.=ČL.152.

- Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu poslodavac je dužan priopćiti radničkom vijeću te je dužan o toj odluci savjetovati se s radničkim vijećem. **NEIZMIJENJENO**
- Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća propisane ZR-om osim prava na imenovanje predstavnika radnika u organ poslodavca. **NOVINA**

# OBVEZA OČITOVANJA KOD OTKAZA RAVNATELJU PREMA KU ZA ZAPOSLENIKE U OSNOVNOŠKOLSKIM USTANOVAMA

- U slučaju redovitog otkaza sindikalni vijećnik, odnosno povjerenik, dužan je u roku od 15 dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku od 8 dana, dostaviti svoje očitovanje o namjeravanom otkazivanju ravnatelju Škole.



# (ZASNIVANJE) I PRESTANAK RADNOG ODNOSA PREMA ZAKONU O ODGOJU I OBRAZOVANJU U OSNOVNIM I SREDNJIM ŠKOLAMA

- O zasnivanju i prestanku radnog odnosa odlučuje ravnatelj uz prethodnu suglasnost školskog odbora, a u slučaju zapošljavanja bez natječaja (čl.107. st.10. podst.1. i 5.) odlučuje ravnatelj.
- Ako se školski odbor ne očituje u roku od 10 dana od dana dostave zahtjeva za suglasnošću smatra se da je suglasnost dana.

# OBLIK, OBRAZLOŽENJE I DOSTAVA OTKAZA – ČL-111.=ČL.110.

- **POTPUNO IDENTIČNO UREĐENJE**
- NO, ISPUŠTEN JE IZ OVE ODREDBE DIO KOJI SE ODNOSI NA TIJEK OTKAZNOG ROKA I PREMJEŠTEN U ODREDBU O OTKAZNOM ROKU

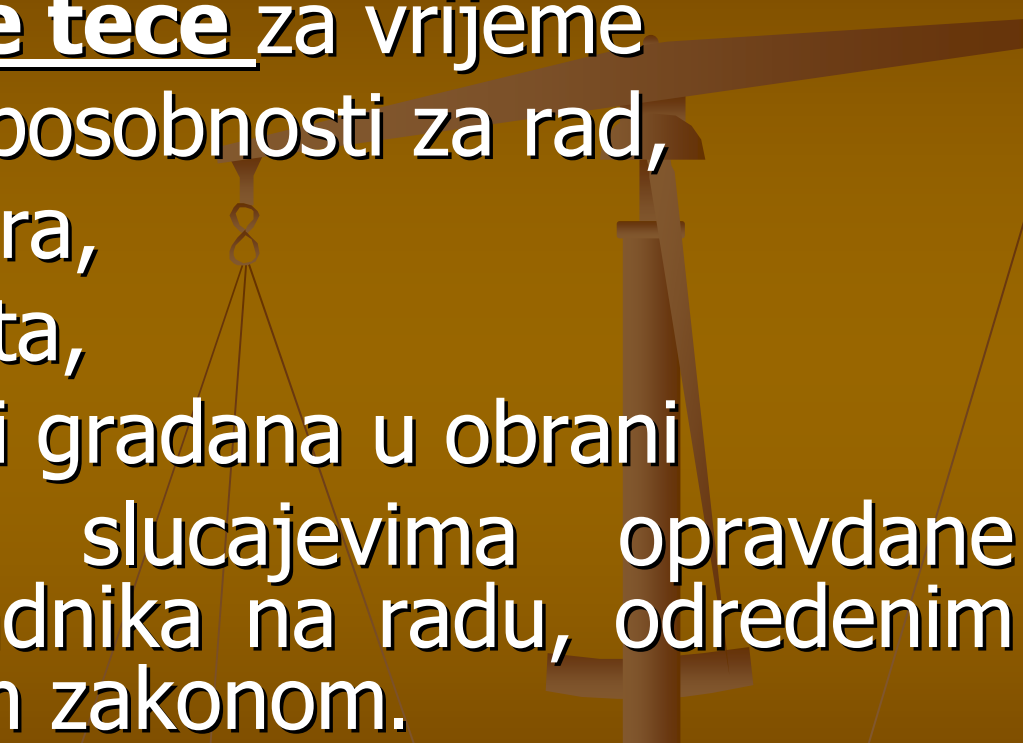
# OTKAZNI ROK- ČL-111.=ČL.113.

(I)

- Otkazni rok **počinje teći** danom dostave otkaza ugovora o radu.
- Otkazni rok ne tece za vrijeme
- trudnoce,
- korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta,
- rada s polovicom punog radnog vremena,
- rada u skracenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta,
- dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skracenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu,

# OTKAZNI ROK- ČL-111.=ČL.113.

## (II)

- Otkazni rok ne tece za vrijeme
  - privremene nesposobnosti za rad,
  - godišnjeg odmora,
  - placenog dopusta,
  - vršenja dužnosti građana u obrani
  - te u drugim slučajevima opravdane nenazocnosti radnika na radu, određenim ZR-om ili drugim zakonom.
- 

# OTKAZNI ROK – ČL.113.=ČL.114. (III)

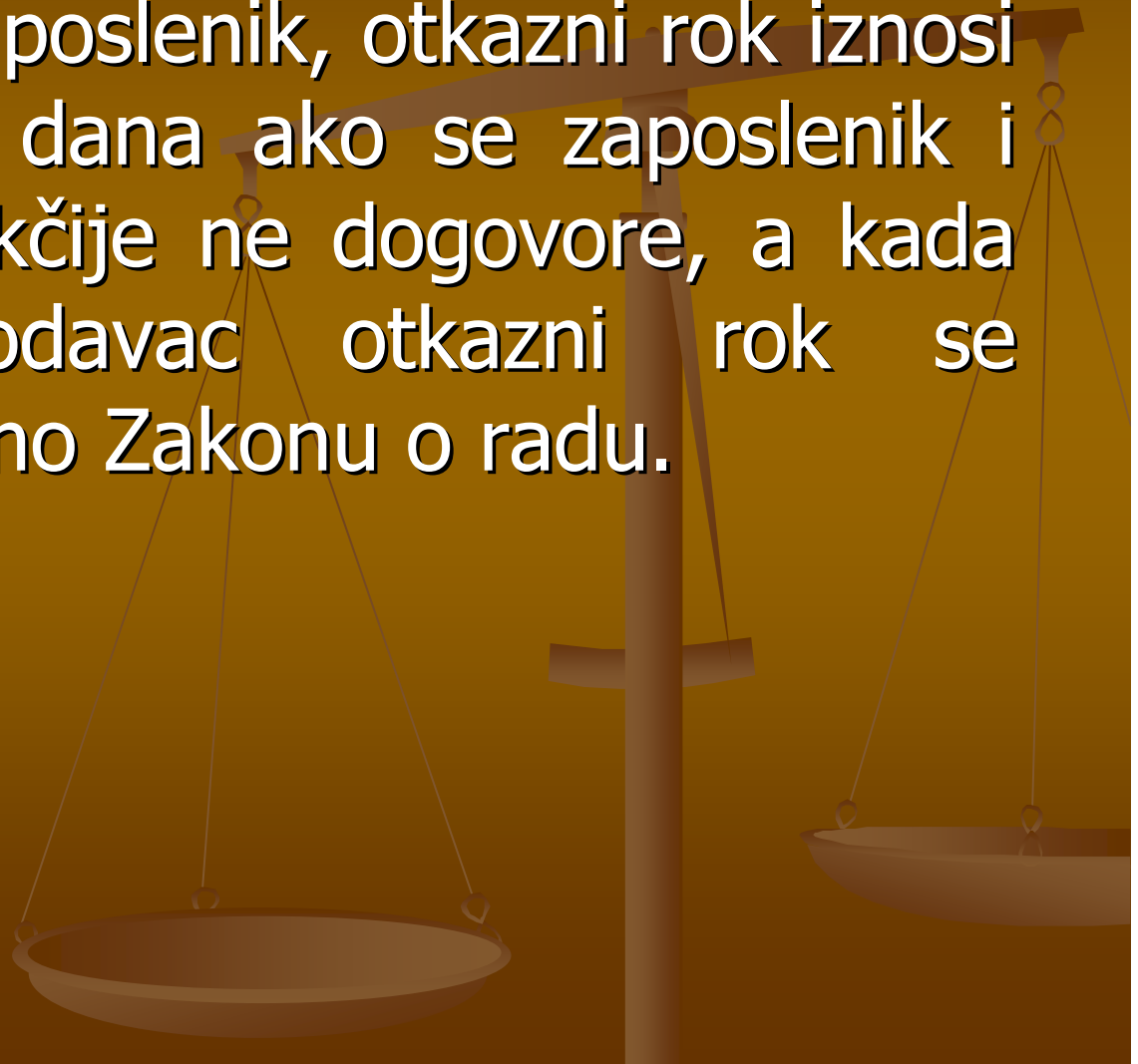
- Duljina otkaznog roka

- **POTPUNO IDENTIČNO UREĐENJE**



# OTKAZNI ROK KADA ZAPOSLENIK OTKAZUJE PREMA KU ZA ZAPOSLENIKE U OSNOVNOŠKOLSKIM USTANOVAMA

- Kad otkazuje zaposlenik, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana ako se zaposlenik i poslodavac drukčije ne dogovore, a kada otkazuje poslodavac otkazni rok se utvrđuje sukladno Zakonu o radu.

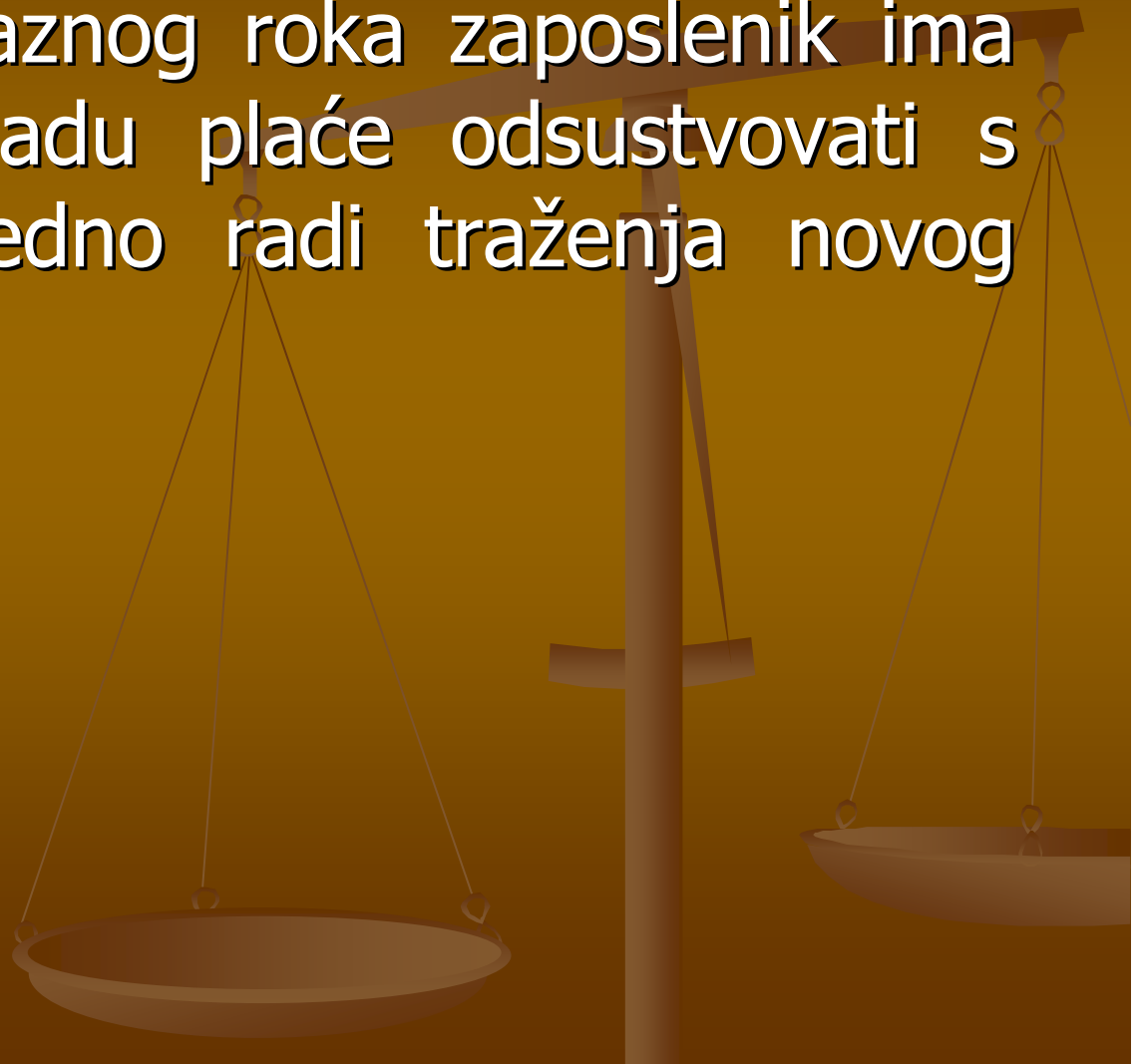


# OTKAZNI ROK PREMA KU ZA ZAPOSLENIKE U OSNOVNOŠKOLSKIM USTANOVAMA

- Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada 8 sati tjedno radi traženja novog zaposlenja.
- Kao staž kod istog poslodavca računa se ukupni radni staž proveden na poslovima u djelatnosti osnovnog i srednjeg školstva, odnosno u ustanovama koje su obavljale redovito i izvanredno osnovnoškolsko i srednjoškolsko obrazovanje, kao i obrazovanje za učenike s teškoćama u razvoju, odnosno u službama i udrugama u svezi s djelatnošću odgoja i obrazovanja.

## OTKAZNI ROK PREMA KU ZA ZAPOSLENIKE U SREDNJOŠKOLSKIM USTANOVAMA (ČL.5.)

- Za vrijeme otkaznog roka zaposlenik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada 8 sati tjedno radi traženja novog zaposlenja.



# SUDSKI RASKID

- **POTPUNO IDENTIČNO UREĐENJE**

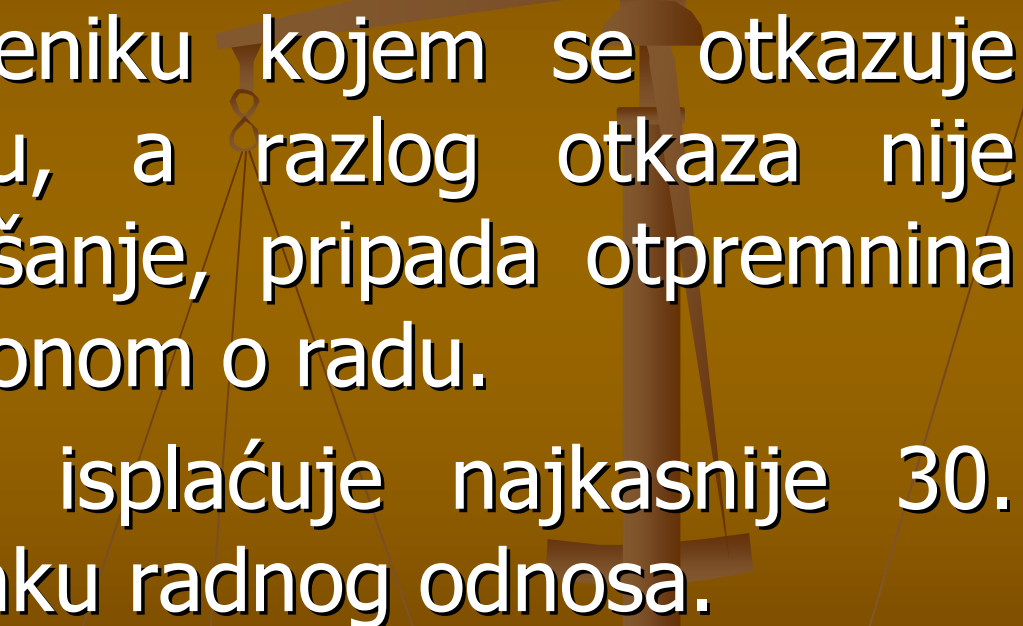


# OTPREMNINA ČL.118.=ČL.119.

- **POTPUNO IDENTIČNO UREĐENJE**



# OTPREMNINA PREMA KU ZA ZAPOSLENIKE U OSNOVNOŠKOLSKIM USTANOVAMA

- Svakom zaposleniku kojem se otkazuje ugovor o radu, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje, pripada otpremnina u skladu sa Zakonom o radu.
  - Otpremnina se isplaćuje najkasnije 30. dana po prestanku radnog odnosa.
- 

# NAKNADA PLAĆE

**ČL.85. = ČL.87.**

**OSTALO NEIZMIJENJENO**

(1) Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, radnik ima pravo na naknadu plaće.

...

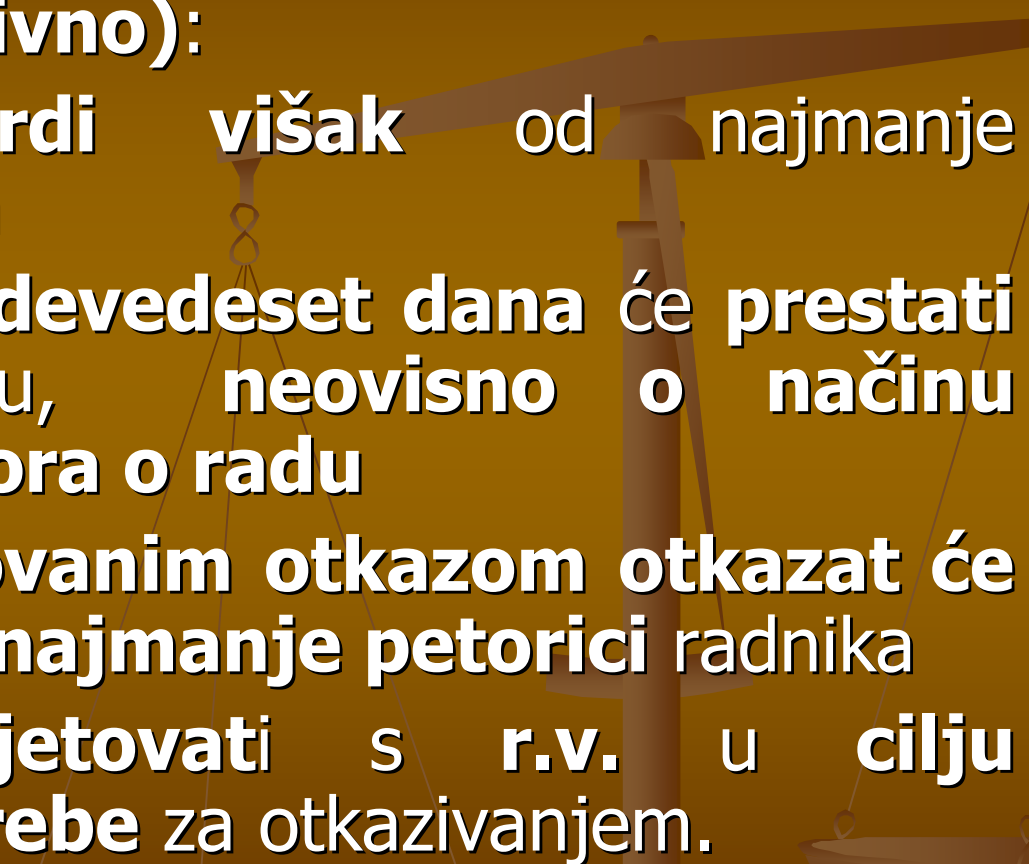
(3) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

...

(5) Ako ovim ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

- **BRUTO NAKNADA PLAĆE – IZIČITO ČL.84. ST.4.ZR**

# POTPUNO NOVA ODREDBA O SAVJETOVANJU O ZBRINJAVANJU VIŠKA RADNIKA - ČL.120 (I)

- **Uvjeti (kumulativno):**
  - **poslodavac utvrdi višak od najmanje dvadeset radnika**
  - **u razdoblju od devedeset dana će prestati ugovori o radu, neovisno o načinu prestanka ugovora o radu**
  - **poslovno uvjetovanim otkazom otkazat će ugovore o radu najmanje petorici radnika**
- Mora se savjetovati s r.v. u cilju otklanjanja potrebe za otkazivanjem.**
- 

# POTPUNO NOVA ODREDBA O SAVJETOVANJU O ZBRINJAVANJU VIŠKA RADNIKA - ČL.120 (II)

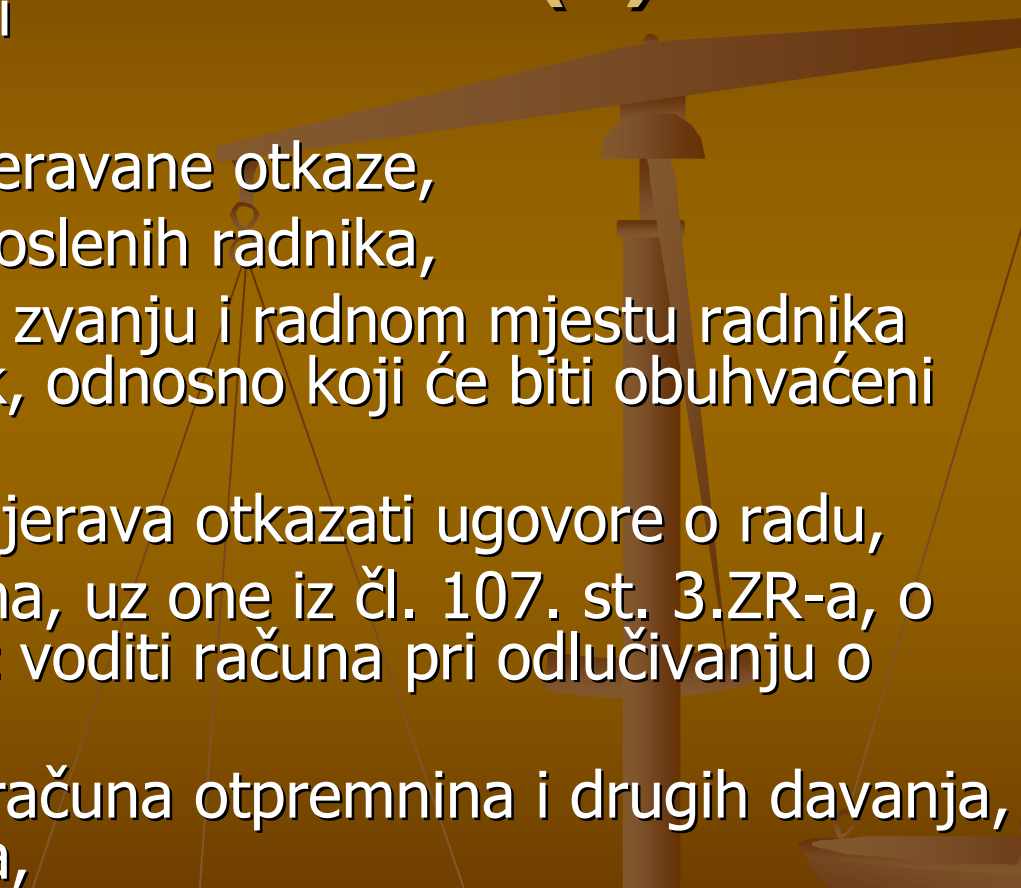
Poslodavac je dužan **radničkom vijeću** u pisanom obliku **dostaviti** odgovarajuće **podatke** o

- razlozima za namjeravane otkaze,
- broju ukupno zaposlenih radnika,
- broju, dobi, spolu, zvanju i radnom mjestu radnika koji bi mogli biti višak, odnosno koji će biti obuhvaćeni otkazivanjem,
- roku u kojem namjerava otkazati ugovore o radu,
- dodatnim kriterijima, uz one iz čl. 107. st. 3.ZR-a, o kojima će poslodavac voditi računa pri odlučivanju o otkazivanju, te
- iznosu i načinu obračuna otpremnina i drugih davanja, uz onu iz čl.119. ZR-a.

# PROGRAM ZBRINJAVANJA VIŠKA RADNIKA (PZVZ) – ČL.119.=ČL.121. (I)

- Ova odredba se nadovezuje na onu prethodnu o savjetovanju o zbrinjavanju viška radnika.
- Ako i nakon savjetovanja ostane namjera poslovno uvjetovano otkazivati ugovore o radu poslodavac mora izraditi PZVZ.
- Tijekom izrade mora se savjetovati s nadležnom javnom službom zapošljavanja o mogućnostima uključivanja radnika u programe aktivne politike zapošljavanja.

# PROGRAM ZBRINJAVANJA VIŠKA RADNIKA (PZVZ) – ČL.119.=ČL.121. (II)

- PZVZ mora sadržavati
  - - podatke o:
    - A) razlozima za namjeravane otkaze,
    - B) broju ukupno zaposlenih radnika,
    - C) broju, dobi, spolu, zvanju i radnom mjestu radnika koji bi mogli biti višak, odnosno koji će biti obuhvaćeni otkazivanjem,
    - D) roku u kojem namjerava otkazati ugovore o radu,
    - E) dodatnim kriterijima, uz one iz čl. 107. st. 3.ZR-a, o kojima će poslodavac voditi računa pri odlučivanju o otkazivanju,
    - F) iznosu i načinu obračuna otpremnina i drugih davanja, uz onu iz čl.119. ZR-a,
- 

# PROGRAM ZBRINJAVANJA VIŠKA RADNIKA (PZVZ) – ČL.119.=ČL.121. (III)

- G) mogućnosti promjena u tehnologiji i organizaciji rada u cilju zbrinjavanja viška radnika,
- H) mogućnosti zapošljavanja radnika na drugim poslovima,
- J) mogućnosti pronalaženja zaposlenja kod drugog poslodavca,
- K) mogućnosti rada u nepunom radnom vremenu,
- L) mogućnosti prekvalifikacije ili dokvalifikacije radnika.

# PROGRAM ZBRINJAVANJA VIŠKA RADNIKA (PZVZ) – ČL.119.=ČL.121. (IV)

Poslodavac je dužan u izradi programa zbrinjavanja viška radnika, **izjasniti se o**

- **primjedbama i prijedlozima** radničkog vijeća, posebno o mjerama koje bi trebalo poduzeti da se spriječe ili na najmanju mjeru ograniče očekivani otkazi ugovora o radu te o
- **mjerama ublažavanja štetnih posljedica** otkaza ugovora o radu.

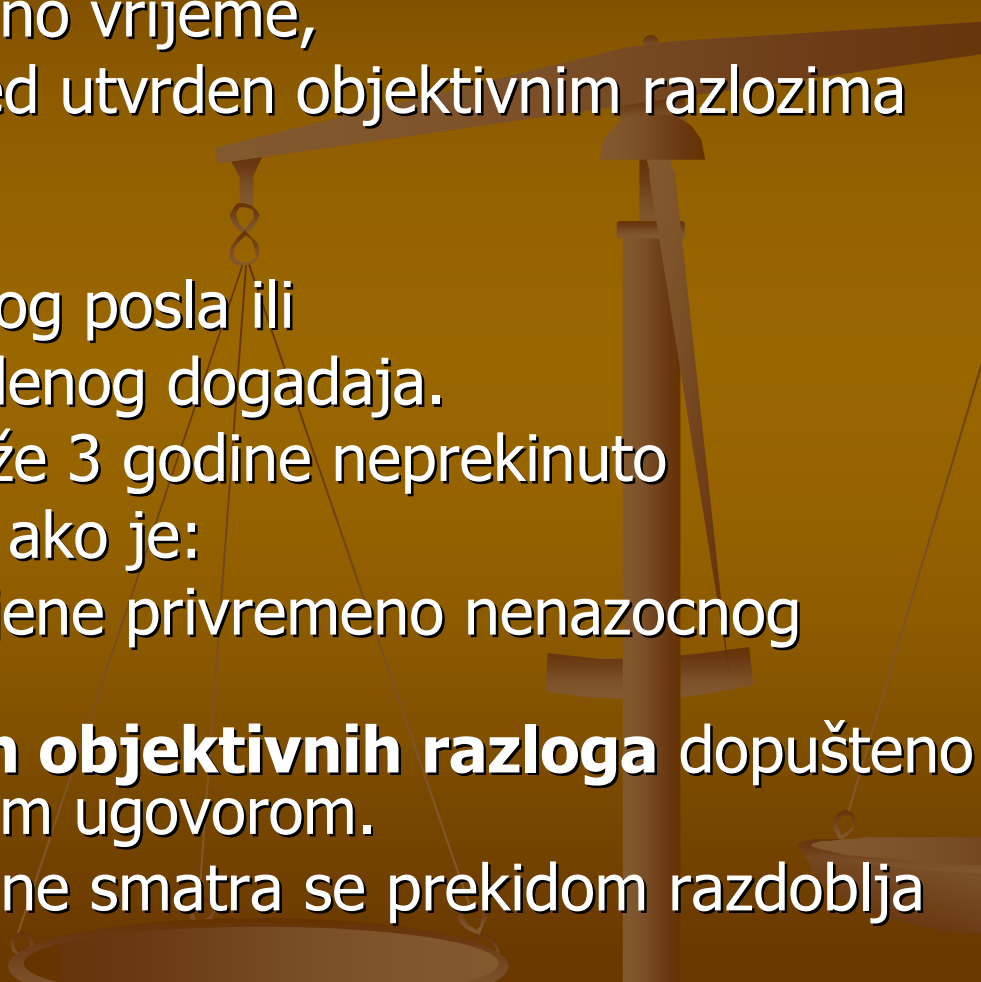
# OBAVEZA DOSTAVLJANJA PZVZ-A - ČL.119.=ČL.121. (I)

- Poslodavac je dužan nadležnoj javnoj službi zapošljavanja i radničkom vijeću dostaviti PZVZ.
- Radničko vijeće može nadležnoj javnoj službi zapošljavanja i poslodavcu uputiti svoje primjedbe i prijedloge o dostavljenom PZVZ-u.
- Nadležna javna služba zapošljavanja dužna je očitovati se o PZVZ-u u roku od osam dana od dana primitka programa, a ako se u tom roku ne očituje, smatra se da nema primjedbi i prijedloga.

# **OBAVEZA DOSTAVLJANJA PZVZ-A - ČL.119.=ČL.121. (II)**

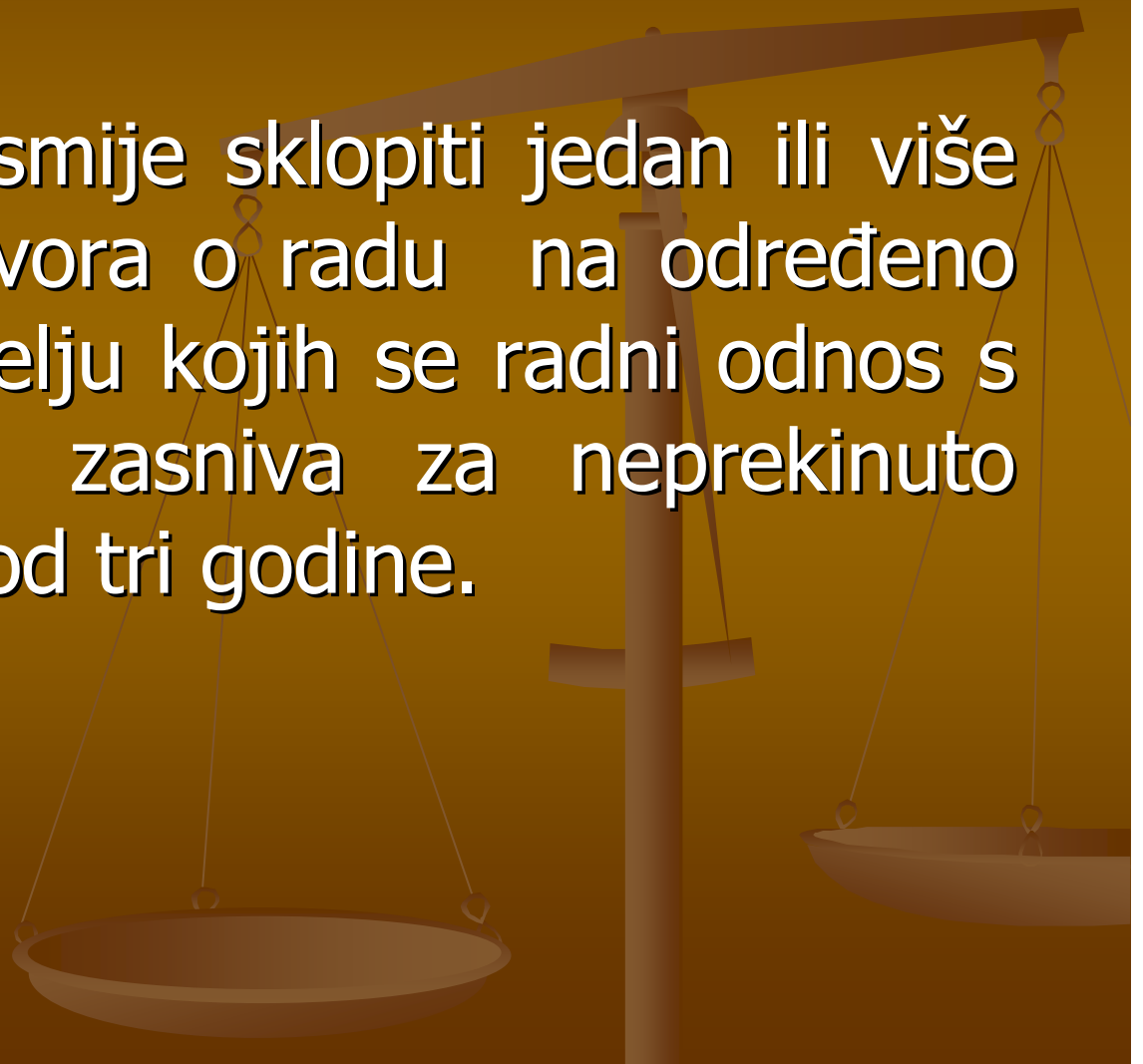
- **Poslodavac ne može provesti otkazivanje radnicima za koje je izrađen PZVZ u roku od trideset dana od dana dostave programa nadležnoj javnoj službi zapošljavanja.**
- **No, nadležna javna služba zapošljavanja u očitovanju može naložiti odgodu provođenja otkazivanja svim ili pojedinim radnicima za koje je izrađen PZVZ za najduže tri mjeseca, ako za to postoje opravdani važni gospodarski ili socijalni razlozi, ili ako će u odgođenom razdoblju na radnika primijeniti mjere aktivne politike zapošljavanja.**

# UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME(I)

- 1) iznimno na određeno vrijeme,
  - 2) prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani:
    - - rokom,
    - - izvršenjem određenog posla ili
    - - nastupanjem određenog događaja.
  - 3) radni odnos najduže 3 godine neprekinuto
  - 4) duže od tri godine ako je:
    - - potrebno zbog zamjene privremeno nenazocnog radnika ili
    - - **zbog nekih drugih objektivnih razloga** dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.
  - Prekid kraci od 2 mj. ne smatra se prekidom razdoblja od 3 g.
- 

# UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME (II)

- Čl.10.ZR/09
- Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine.



# UVJETI RADA NA ODREĐENO VRIJEME ČL.11.(I)

- **Radnicima** zaposlenim na temelju ugovora o radu **na određeno vrijeme**, moraju se **osigurati isti uvjeti 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.**
- Ako radnika sa istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, **nema** poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, **osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.**

# UVJETI RADA NA ODREĐENO VRIJEME ČL:11.(II)

- Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuju poslodavca, nisu uređeni uvjeti rada na opisani način, poslodavac je radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, dužan osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.
- Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme, te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

# DOSTAVA ODLUKA

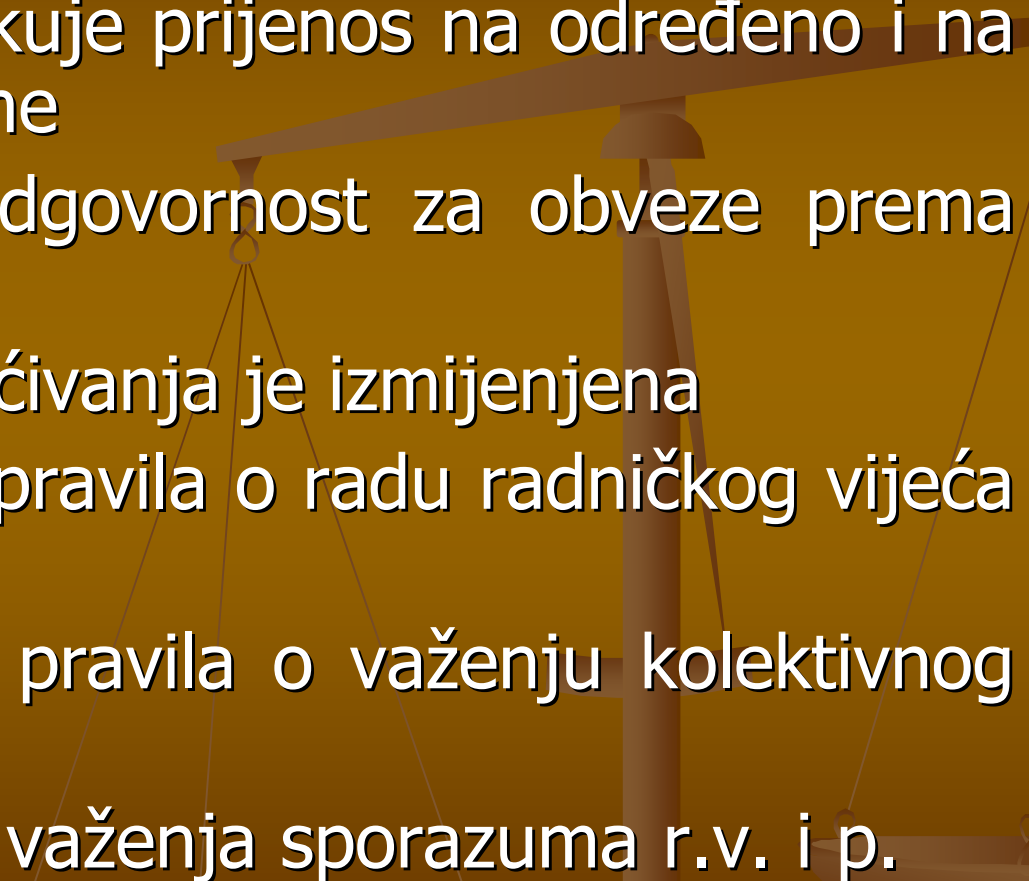
Na dostavu odluka o otkazu ugovora o radu te odluka donesenih u postupcima u povodu povrjeđivanja nekog prava radnika iz radnog odnosa primjenjuju na odgovarajući način odredbe o dostavi iz propisa kojim je uređen parnični postupak (dakle, ZPP-a), osim ako je postupak dostave uređen:

- kolektivnim ugovorom,
- sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili
- pravilnikom o radu.

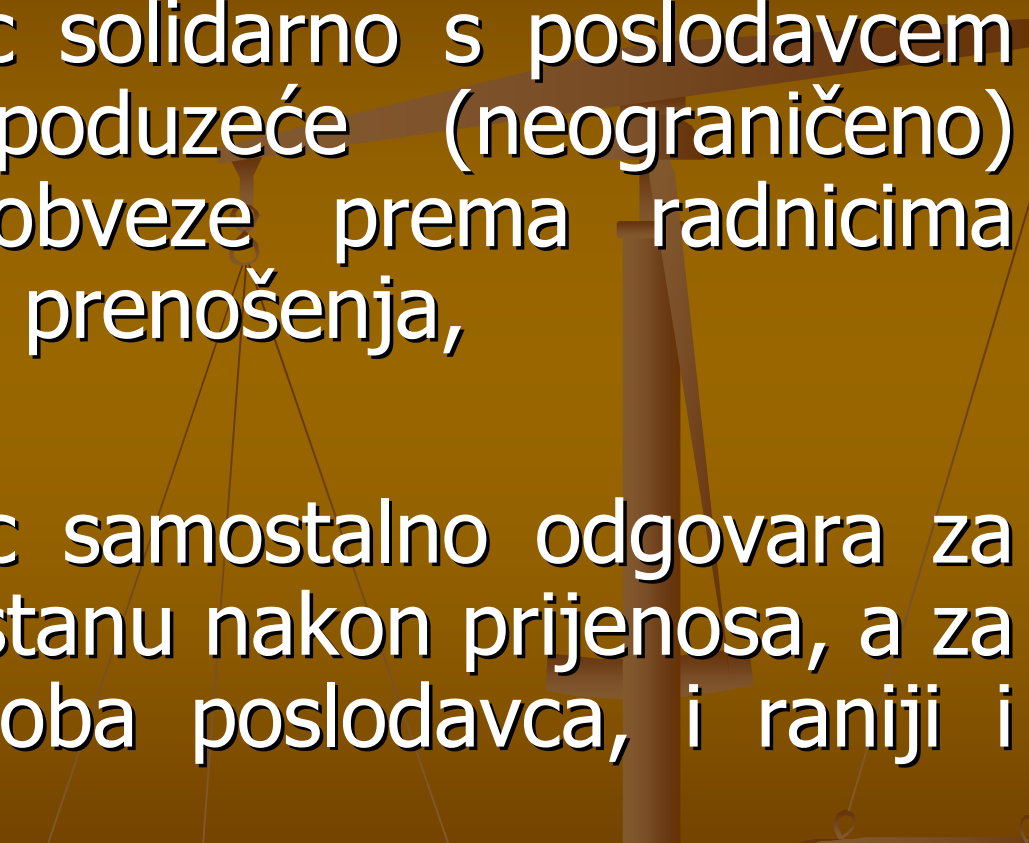
# IZNIMKE OD OBVEZE PODNOŠENJA ZAHTJEVA ZA ZAŠTITU PRAVA ČL.126.= ČL.129.

- 1) kada radnik traži naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa
- 2) kada zaštitu ili ostvarivanje nekog prava traži
  - a) radnik koji ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, (novo)
  - b) radnik koji je temeljem ugovora o radu upućen na rad u inozemstvo (novo) i
  - c) radnik na kojeg se ne primjenjuje niti jedan kolektivni ugovor (novo).
- 3) ako je riječ o postupku zaštite dostojanstva radnika.

# PRENOŠENJE UGOVORA O RADU NA NOVOG POSLODAVCA

- 1. više se ne razlikuje prijenos na određeno i na neodređeno vrijeme
  - 2. drugačija je odgovornost za obveze prema radnicima
  - 3. obveza obavješćivanja je izmijenjena
  - 4. izmijenjena su pravila o radu radničkog vijeća kod prijenosa
  - 5. izmijenjena su pravila o važenju kolektivnog ugovora
  - 6. nema nastavka važenja sporazuma r.v. i p.
- 

# ODGOVORNOST ZA OBVEZE PREMA RADNICIMA KOD PRENOŠENJA

- novi poslodavac solidarno s poslodavcem koji prenosi poduzeće (neograničeno) odgovara za obveze prema radnicima nastale do dana prenošenja,
  - novi poslodavac samostalno odgovara za obveze koje nastanu nakon prijenosa, a za one od ranije oba poslodavca, i raniji i novi.
- 

# OBAVJEŠĆIVANJE KOD PRENOŠENJA

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.

Sadržaj obavijesti:

- 1) dan prenošenja ugovora o radu,
- 2) razlozi prenošenja ugovora o radu,
- 3) utjecaj prenošenja ugovora o radu na pravni, gospodarski ili socijalni položaj radnika,
- 4) mjere predviđene u svezi s radnicima čiji se ugovori prenose.

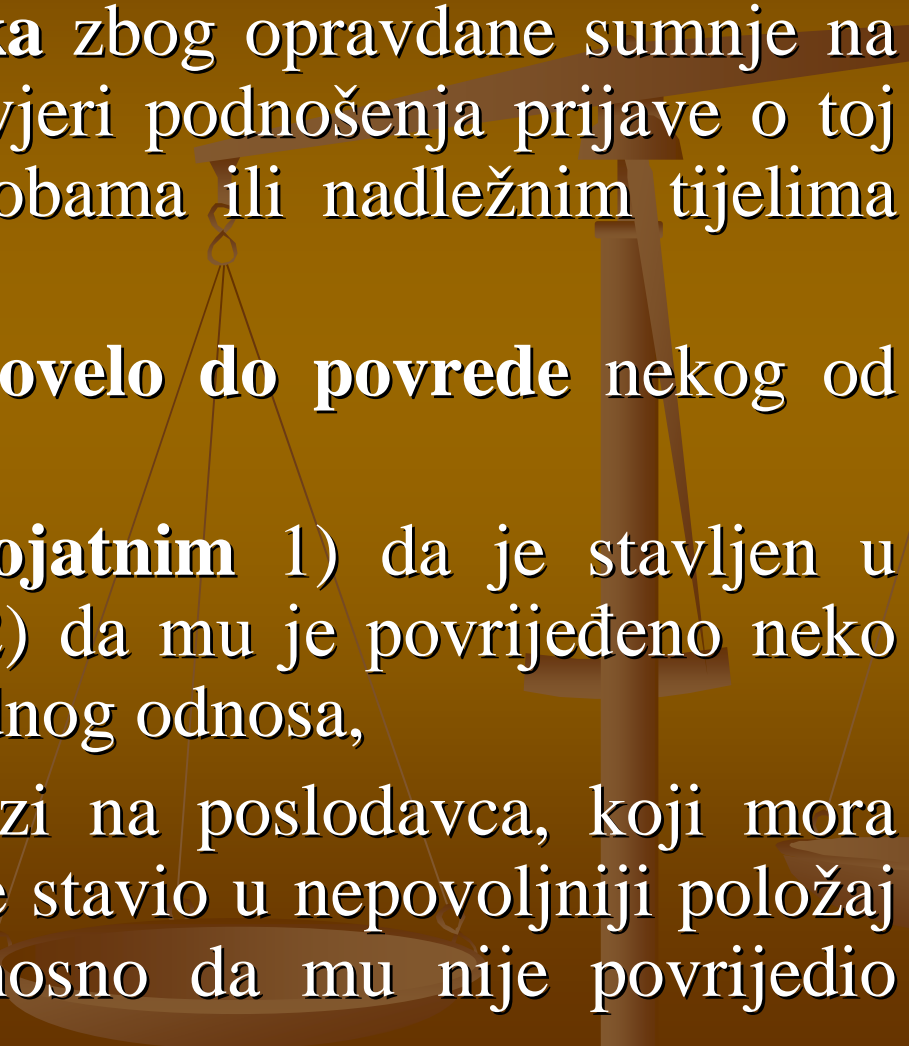
## NASTAVAK RADA RADN.VIJEĆA- ČL.115. =ČL.133.ST.10. I 11.

- Ako je u poduzeću ili dijelu poduzeća koje je preneseno utemeljeno **radničko vijeće**, ono i dalje **nastavlja s radom**, a najduže **do isteka mandata** na koje je izabrano, i **pod uvjetom** da je **preneseno poduzeće zadržalo svoju samostalnost**.
- Ako samostalnost **nije zadržalo, ne nastavlja**.
- Ako poduzeće ili dio poduzeća koje je preneseno ne zadržava svoju samostalnost i nastavak rada radničkog vijeća nije moguć, radnici čiji se ugovori prenose **zadržavaju pravo na zastupljenost sve dok se ne stvore uvjeti za izbor novog radničkog vijeća**, odnosno do isteka mandata dotadašnjeg predstavnika.

# TERET DOKAZIVANJA (I)

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

# TERET DOKAZIVANJA (II)

- 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,
  - ako je to obraćanje dovelo do povrede nekog od prava radnika iz r.o.-a,
  - ako radnik učini vjerojatnim 1) da je stavljen u nepovoljniji položaj i 2) 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.
- 

# PRETPOSTAVKA SUGLASNOSTI S ODLUKOM POSLODAVCA

- Ako je poslodavac dužan pribaviti suglasnost radničkog vijeća, sindikata, inspektora rada ili nadležne javne službe zapošljavanja za svoju odluku, njihova je dužnost, u roku 8 dana od dostave zahtjeva poslodavca, očitovati se o davanju ili uskrati te suglasnosti, ako ovim Zakonom za pojedini slučaj nije drukčije određeno.
- Ovo je odredba načelnog karaktera, a ranije je ovaj rok iznosio 15 dana.

# ZASTARA

- Ako ZR-om ili drugim zakonom nije drukčije određeno, potraživanje iz radnog odnosa zastarijeva za tri godine.

