

SERIJAL • EDUKATIVNI ČLANCI

Izmjene Zakona o radu 2023.

Serijal nastao iz predavanja odvjetnika Šimuna Babića na Hrvatskom katoličkom sveučilištu – svaka ključna izmjena Zakona o radu objašnjena jednostavno, s odvjetničkim komentarom što znači u praksi za poslodavce i radnike.

Sadržaj je pripremio **Šimun Babić**, odvjetnik, partner u uredu Babić & Čibarić, a nastao je iz predavanja na **Hrvatskom katoličkom sveučilištu** o izmjenama Zakona o radu (NN 151/2022).

Ugovor o radu na određeno vrijeme: nova pravila Zakona o radu 2023.

Izmjene Zakona o radu iz 2023. pooštravaju pravila o uzastopnim ugovorima na određeno i daju radniku pravo da zatraži ugovor na neodređeno. Koliko ugovora i koliko dugo poslodavac smije sklapati i kada nastaje ugovor na neodređeno – sažeto i s odvjetničkim komentaram.

Što se mijenja

Ugovor na određeno i dalje je iznimka, a ugovor na neodređeno pravilo – ali izmjene iz 2023. tu iznimku jasnije ograničavaju:

- **Ukupno trajanje** uzastopnih ugovora na određeno s istim radnikom u pravilu ne smije prelaziti **tri godine**, osim u zakonom propisanim iznimkama (npr. zamjena privremeno odsutnog radnika).
- **Broj uzastopnih ugovora** je ograničen – poslodavac smije sklopiti prvi ugovor i određen broj produljenja, nakon čega se radni odnos u pravilu smatra zasnovanim **na neodređeno vrijeme**.
- **Prekid kraći od tri mjeseca** ne prekida kontinuitet uzastopnih ugovora – ovime se sprječava zaobilaženje pravila kratkim pauzama.
- **Pravo radnika da zatraži ugovor na neodređeno:** radnik koji je kod poslodavca proveo određeno vrijeme može pisano zatražiti sklapanje ugovora na neodređeno, a poslodavac je dužan dati **pisani obrazloženi odgovor** u zakonskom roku.

Što to znači u praksi

Ovo je područje u kojem se pogreške otkrivaju tek u sporu – kada radnik tvrdi da je odavno trebao biti na neodređeno. Na što upozoravamo:

- **Brojite ugovore i mjesece.** Vodite evidenciju trajanja i razloga svakog ugovora na određeno; prekoračenje granice u pravilu znači da je nastao ugovor na neodređeno, kako potvrđuje i sudska praksa o uzastopnim ugovorima na određeno.
- **Objektivni razlog mora postojati.** Svaki ugovor na određeno traži stvaran, objektivan razlog (sezonski posao, projekt, zamjena); „zato što nam tako odgovara” nije razlog.
- **Na zahtjev radnika treba odgovoriti.** Pisani obrazloženi odgovor nije ljubaznost nego obveza; izostanak odgovora ide na štetu poslodavca.

Za radnike to znači konkretnu polugu: nakon dužeg rada na određeno mogu zatražiti stabilniji status, a zaobilaženje pravila kratkim prekidima više ne prolazi.

Točan tekst zakona

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog, pri čemu ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, ne smije biti neprekinuto dulje od tri godine, osim u zakonom propisanim slučajevima.

- prema odredbama o ugovoru na određeno vrijeme (čl. 12.–13. Zakona o radu, NN 151/2022). Citat je skraćen i služi kao orijentir; mjerodavan je važeći tekst propisa.

Obvezni sadržaj ugovora o radu i stalni sezonski poslovi (izmjene 2023.)

Izmjene Zakona o radu iz 2023. proširuju obvezni sadržaj ugovora o radu i preciziraju pravila o stalnim sezonskim poslovima. Što ugovor sada mora sadržavati i koje obveze poslodavac ima prema sezonskim radnicima – sažeto i s odvjetničkim komentaron.

Što se mijenja

Izmjene iz 2023. proširuju popis **obveznih podataka** koje ugovor o radu (ili pisana potvrda o sklopljenom ugovoru) mora sadržavati. Uz dotadašnje sastojke, ugovor sada mora urediti i:

- **trajanje i uvjete probnog rada**, ako je ugovoren;
- **pravo na osposobljavanje i obrazovanje**, ako ga poslodavac osigurava;
- **trajanje plaćenoga godišnjeg odmora** te način određivanja;
- **postupak i rokove kod otkaza** ugovora o radu;
- **podatke o primanjima** osim plaće te o načinu i rokovima isplate plaće.

Skraćen je i jasnije određen **rok u kojem poslodavac mora radniku predati** primjerak ugovora, odnosno pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, prije početka rada.

Kod **stalnih sezonskih poslova** zadržana je i precizirana obveza poslodavca da radniku za vrijeme izvan sezone osigura uplatu doprinosa te da mu **ponudi sklapanje ugovora za sljedeću sezonu** pod ugovorenim uvjetima.

Što to znači u praksi

Naizgled administrativna promjena ima stvarne posljedice. Na što upozoravamo:

- **Predlošci ugovora su zastarjeli.** Tko i dalje koristi stare obrasce, izlaže se prekršajnoj odgovornosti i sporovima; predloške treba uskladiti s proširenim obveznim sadržajem.
- **Rok dostave se poštuje.** Radnik mora primjerak ugovora dobiti prije početka rada; kašnjenje ili usmeni dogovor stvaraju rizik. Urednost dokumentacije je i prva linija obrane u sporu o pravima iz radnog odnosa.
- **Sezonski radnici imaju kontinuitet prava.** Obveza ponude nove sezone i uplate doprinosa izvan sezone nije neobvezujuća – propust se može pokazati skupim.

Za radnike to znači transparentnost: ključni uvjeti rada moraju biti zapisani i predani unaprijed, a ne ostavljeni nedorečenima.

Točan tekst zakona

Poslodavac je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje te primjerak ugovora o radu, odnosno pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, prije početka rada.

– prema odredbama o sadržaju ugovora o radu (čl. 14.–16. Zakona o radu, NN 151/2022). Citat je skraćen i služi kao orijentir; mjerodavan je važeći tekst propisa.

Rad na daljinu i izdvojeno mjesto rada: što donose izmjene Zakona o radu 2023.

Izmjene Zakona o radu iz 2023. po prvi put jasno razdvajaju rad na daljinu i rad na izdvojenom mjestu rada te propisuju obvezni sadržaj takvih ugovora, naknadu troškova radniku i pravila zaštite na radu. Što poslodavac mora ugovoriti, a na što radnik ima pravo – sažeto i s odvjetničkim komentarom.

Što se mijenja

Do izmjena iz 2023. Zakon o radu poznao je samo jedan, prilično uopćen pojam „rada na izdvojenom mjestu rada”. Nova pravila tu materiju razrađuju i, što je najvažnije, **razdvajaju dva različita instituta**:

- **Rad na daljinu** – posao se obavlja korištenjem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu mjesto rada **nije unaprijed određeno** ili je promjenjivo (radnik bira odakle radi).
- **Rad na izdvojenom mjestu rada** – posao se obavlja na **točno određenom mjestu** izvan prostora poslodavca (najčešće kod kuće radnika).

Za obje varijante zakon sada propisuje **obvezni sadržaj ugovora o radu**. Uz uobičajene sastojke, ugovor mora urediti i:

- organizaciju rada koja omogućuje **pravo radnika na nedostupnost** izvan radnog vremena;
- **naknadu troškova** nastalih zbog obavljanja posla (npr. struja, internet, oprema), kada se rad obavlja trajno ili pretežno;
- način evidentiranja radnog vremena i, gdje je primjenjivo, opremu koju osigurava poslodavac.

Uvedeno je i pravilo za **izvanredne okolnosti** (poput epidemije ili prirodne katastrofe): tada poslodavac može jednostrano uputiti radnika na rad na daljinu i bez izmjene ugovora, ali samo privremeno i pod zakonom propisanim uvjetima.

Što to znači u praksi

Za poslodavce ovo nije samo terminološka promjena – to je **obveza da postojeće ugovore i pravilnike usklade**. Najčešći propusti na koje upozoravamo:

- **Naknada troškova se ne smije „zaboraviti”**. Ako radnik trajno radi od kuće, izostanak odredbe o naknadi troškova izlaže poslodavca riziku spora. Iznos i način obračuna preporučljivo je jasno definirati (paušal ili stvarni trošak).
- **Zaštita na radu vrijedi i kod kuće**. Poslodavac ostaje odgovoran za sigurne uvjete rada; potrebno je procijeniti rizike radnog mjesta i informirati radnika, čak i kada je to mjesto radnikov dom.
- **Pravo na nedostupnost treba operacionalizirati**. Nije dovoljno prepisati zakonsku formulaciju – korisno je odrediti okvirno radno vrijeme i očekivanja oko dostupnosti, da se izbjegne „nevidljivi” prekovremeni

rad.

- **Dobrovoljnost u pravilu vrijedi u oba smjera.** Izvan izvanrednih okolnosti, prelazak na rad na daljinu ugovara se sporazumno; ne može se nametnuti jednostrano, kao što ni radnik nema automatsko pravo zahtijevati ga.

Za radnike ključno je znati da rad na daljinu **ne smije značiti slabiji položaj**: jednaka prava, jednaku zaštitu i pravo na naknadu troškova koje rad od kuće stvarno povlači.

Točan tekst zakona

Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada, uz podatke iz članka 15. ovoga Zakona, mora sadržavati i dodatne podatke o organizaciji rada, naknadi troškova vezanih uz obavljanje posla te druge podatke propisane ovim Zakonom.

– iz odredbi o radu na izdvojenom mjestu rada (čl. 17. i 17.a–17.c Zakona o radu, NN 151/2022). Citat je skraćen i služi kao orijentir; mjerodavan je važeći tekst propisa.

Upućivanje radnika na rad u inozemstvo: izmjene Zakona o radu 2023.

Izmjene Zakona o radu iz 2023. proširuju obvezne podatke u ugovoru kada poslodavac upućuje radnika na rad u inozemstvo dulje od četiri tjedna. Što ugovor mora sadržavati i koje informacije radnik mora dobiti unaprijed – sažeto i s odvjetničkim komentaram.

Što se mijenja

Kada poslodavac upućuje radnika na rad u **inozemstvo dulje od četiri tjedna**, ugovor o radu (ili pisana obavijest prije odlaska) mora sadržavati **dodatne obvezne podatke**:

- **zemlju i trajanje** rada u inozemstvu;
- **valutu** u kojoj se isplaćuje plaća;
- **novčana i druga davanja** (u novcu ili naravi) vezana uz rad u inozemstvu;
- **uvjete povratka** radnika u zemlju;
- kod upućivanja unutar Europskog gospodarskog prostora – **naknadu za upućivanje** i upućivanje na službene informacije zemlje domaćina o uvjetima rada.

Cilj je da radnik **prije odlaska** zna sve bitne uvjete i da se uskladi s pravilima Europske unije o upućivanju radnika.

Što to znači u praksi

Upućivanje u inozemstvo nosi rizike i za poslodavca i za radnika. Na što upozoravamo:

- **Informirajte radnika unaprijed i pisano.** Naknadno usuglašavanje uvjeta rada u inozemstvu izvor je sporova; svi dodatni podaci moraju biti dani prije odlaska.
- **Pazite na pravila zemlje domaćina.** Unutar EGP-a vrijede minimalni uvjeti rada i plaće države u kojoj se rad obavlja – podcjenjivanje toga može značiti prekršaj i u Hrvatskoj i u inozemstvu.
- **Uvjeti povratka nisu sporedni.** Jasno definiran povratak na radno mjesto sprječava da upućivanje preraste u spor o vraćanju na odgovarajuće radno mjesto.

Za radnike to znači sigurnost: valuta, davanja, trajanje i povratak moraju biti poznati i zapisani prije nego što krenu.

Točan tekst zakona

Ako poslodavac upućuje radnika na rad u inozemstvo u trajanju duljem od četiri uzastopna tjedna, ugovor o radu, odnosno pisana obavijest, mora sadržavati i dodatne podatke o državi i trajanju rada,

valuti u kojoj će se isplaćivati plaća, davanjima na koja radnik ima pravo te uvjetima povratka.

- prema odredbama o upućivanju radnika u inozemstvo (čl. 18. Zakona o radu, NN 151/2022). Citat je skraćen i služi kao orijentir; mjerodavan je važeći tekst propisa.

Dodatni rad kod drugog poslodavca: nova pravila Zakona o radu 2023.

Izmjene Zakona o radu iz 2023. po prvi put izrijekom uređuju dodatni rad – mogućnost da radnik u punom radnom vremenu radi i kod drugog poslodavca do 8 sati tjedno. Koji su uvjeti, kada je potrebna suglasnost poslodavca i gdje su granice – sažeto i s odvjetničkim komentaram.

Što se mijenja

Prije izmjena iz 2023. dodatni rad radnika u punom radnom vremenu bio je u praksi otežan i pravno nejasan. Novi Zakon o radu taj institut **izrijekom uređuje** i postavlja jasne granice:

- **Radnik u punom radnom vremenu** smije kod drugog poslodavca raditi dodatno **do 8 sati tjedno, odnosno do 180 sati godišnje** – ali samo uz **pisanu suglasnost** poslodavca (ili poslodavaca) kod kojeg već radi u punom radnom vremenu.
- **Radnik u nepunom radnom vremenu** može kod drugog poslodavca raditi do popunjavanja punog radnog vremena, a iznad toga vrijede ista pravila o dodatnom radu.
- Poslodavac **ne smije staviti radnika u nepovoljniji položaj** zato što je zatražio ili obavlja dodatni rad.

Zakon istovremeno štiti sigurnost i zdravlje: dodatni rad ne smije ugroziti najkraće dnevne i tjedne odmore niti dovesti do prekoračenja dopuštenog ukupnog radnog vremena.

Što to znači u praksi

Za poslodavce ovo je ravnoteža između prava radnika na zaradu i legitimnog interesa poslodavca. Na što upozoravamo:

- **Suglasnost nije formalnost.** Ako radnik u punom radnom vremenu želi raditi dodatno, matični poslodavac može uskratiti suglasnost iz opravdanih razloga (npr. zaštita poslovne tajne, izbjegavanje sukoba interesa ili konkurencije). Razloge je korisno dokumentirati.
- **Pazite na ukupne sate.** Odgovornost za poštivanje odmora i granica radnog vremena dijele svi poslodavci kod kojih radnik radi; evidencija radnog vremena postaje važan dokaz.
- **Zabrana nepovoljnog postupanja je stvarna.** Uskrata napredovanja, premještaj ili otkaz motiviran time što je radnik zatražio dodatni rad može predstavljati nedopušteno postupanje. Naša praksa pokazuje da skrivljeni razlozi za otkaz moraju biti stvarni i dokazani.

Za radnike ključno je da pravo na dodatni rad postoji, ali nije neograničeno: traži pisanu suglasnost matičnog poslodavca i mora ostati unutar granica koje čuvaju zdravlje i odmor.

Točan tekst zakona

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je poslodavac, odnosno ako su poslodavci kod kojih radnik već radi u punom radnom vremenu, dali pisanu suglasnost.

– prema odredbama o dodatnom radu (čl. 18.a–18.c Zakona o radu, NN 151/2022). Citat je skraćen i služi kao orijentir; mjerodavan je važeći tekst propisa.

Probni rad i pravo na osposobljavanje: izmjene Zakona o radu 2023.

Izmjene Zakona o radu iz 2023. preciziraju pravila probnog rada – njegovo trajanje, produljenje zbog odsutnosti i otkaz – te uvode jasnije pravo radnika na osposobljavanje i obrazovanje. Što poslodavac smije i mora – sažeto i s odvjetničkim komentaron.

Što se mijenja

Izmjene iz 2023. uređuju probni rad jasnije i u korist radnika:

- **Trajanje probnog rada** ograničeno je (u pravilu najdulje šest mjeseci) i mora biti razmjerno naravi i složenosti posla.
- **Produljenje zbog odsutnosti:** ako je radnik tijekom probnog rada bio opravdano odsutan (npr. privremena nesposobnost za rad, godišnji odmor), probni rad se može produljiti za vrijeme te odsutnosti.
- **Otkaz na probnom radu** mora biti **obrazložen**, a otkazni rok iznosi najmanje sedam dana – nezadovoljavanje na probnom radu nije „slobodan” otkaz bez razloga.

Kod **osposobljavanja i obrazovanja** uvedeno je jasnije pravilo: kada je poslodavac propisom ili kolektivnim ugovorom obavezan osigurati osposobljavanje, ono je za radnika **besplatno, smatra se radnim vremenom** i, kad je moguće, odvija se **tijekom radnog vremena**.

Što to znači u praksi

Probni rad je čest izvor nesporazuma jer ga poslodavci ponekad shvaćaju kao razdoblje bez pravila. Na što upozoravamo:

- **Obrazložite otkaz na probnom.** Iako su kriteriji blaži, otkaz mora imati uporište u ocjeni probnog rada; paušalan otkaz bez obrazloženja je ranjiv. Vrijede i temeljna pravila postupanja, slično kao kod otkaza uvjetovanog ponašanjem radnika.
- **Produljenje nije automatsko.** Ako želite produljiti probni rad zbog odsutnosti, učinite to u skladu sa zakonom i jasno komunicirajte radniku.
- **Obavezno osposobljavanje je trošak poslodavca.** Vrijeme provedeno na obveznom osposobljavanju radno je vrijeme i ne smije se prebaciti na teret radnika.

Za radnike to znači da je i probni rad zaštićen: otkaz traži obrazloženje i otkazni rok, a obavezna obuka ne ide iz njihova vremena ni džepa.

Točan tekst zakona

Ako je za vrijeme trajanja probnog rada radnik bio privremeno nenazočan na radu, probni rad se može produljiti za vrijeme trajanja te nenazočnosti. Otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu mora biti obrazložen.

- prema odredbama o probnom radu te osposobljavanju i obrazovanju (čl. 53.-54. Zakona o radu, NN 151/2022). Citat je skraćen i služi kao orijentir; mjerodavan je važeći tekst propisa.

Radno vrijeme, raspored i prekovremeni rad: izmjene Zakona o radu 2023.

Izmjene Zakona o radu iz 2023. donose pravo na predvidljiviji raspored, jasnija pravila o prekovremenom i nejednakom rasporedu radnog vremena. Što poslodavac smije zahtijevati i na što radnik ima pravo – sažeto i s odvjetničkim komentaron.

Što se mijenja

Izmjene iz 2023. jačaju **predvidljivost** radnog vremena i preciziraju njegove granice:

- **Pravo na predvidljive uvjete rada:** radnik koji radi po nepredvidljivom rasporedu mora unaprijed znati okvirne dane i sate u kojima se od njega može tražiti rad; izvan toga rad može odbiti bez posljedica.
- **Pravo zatražiti sigurnije uvjete:** nakon određenog razdoblja rada radnik može pisano zatražiti predvidljiviji ili sigurniji oblik rada (npr. puno radno vrijeme ili stabilniji raspored), a poslodavac je dužan pisano odgovoriti.
- **Prekovremeni rad** ostaje iznimka, vremenski ograničena na tjednoj i godišnjoj razini, uz pravo radnika da ga u zakonom propisanim slučajevima odbije.
- **Nejednak raspored i preraspodjela** radnog vremena dopušteni su pod uvjetima i uz prosjeke koje zakon štiti, kako se ne bi izigrala pravila o najduljem radnom vremenu i odmorima.

Što to znači u praksi

Radno vrijeme je tema u kojoj se evidencija pokazuje presudnom. Na što upozoravamo:

- **Vodite urednu evidenciju.** Prekovremeni, noćni i preraspodijeljeni rad traže točan zapis; bez njega poslodavac teško dokazuje zakonitost, a radnik teško ostvaruje prava.
- **Na zahtjev radnika treba odgovoriti.** Pisani zahtjev za predvidljivijim uvjetima rada nije neobvezujući – izostanak odgovora ide na štetu poslodavca.
- **Odmori su granica koja se ne pregovara.** Ni prekovremeni rad ni nejednak raspored ne smiju ugroziti najkraće dnevne i tjedne odmore ni pravo na godišnji odmor.

Za radnike to znači više sigurnosti: raspored mora biti predvidljiv, a prekovremeni rad ostaje iznimka s jasnim granicama.

Točan tekst zakona

Radnik koji najmanje šest mjeseci radi kod istog poslodavca može zatražiti sklapanje ugovora o radu s predvidljivijim i sigurnijim uvjetima rada, ako su takvi uvjeti rada mogući, a poslodavac je dužan

razmotriti zahtjev i dati pisani obrazloženi odgovor.

– prema odredbama o radnom vremenu i rasporedu (čl. 60.a, 62.–66. Zakona o radu, NN 151/2022). Citat je skraćen i služi kao orijentir; mjerodavan je važeći tekst propisa.

Roditeljska i obiteljska zaštita: izmjene Zakona o radu 2023.

Izmjene Zakona o radu iz 2023. jačaju zaštitu roditelja i radnika koji skrbe za članove obitelji – zabrana otkaza, pravo na povratak na posao i fleksibilnije uvjete rada. Koja prava poslodavac mora poštovati – sažeto i s odvjetničkim komentarom.

Što se mijenja

Izmjene iz 2023. usklađuju hrvatsko pravo s europskom direktivom o ravnoteži poslovnog i privatnog života i **jačaju zaštitu roditelja i skrbnika**:

- **Zabrana otkaza** trudnici te roditelju za vrijeme korištenja roditeljskih, roditeljskih i sličnih prava ostaje stroga; otkaz dan protivno tome je ništetan, a izvanredni otkaz u tom razdoblju moguć je samo iznimno i uz propisane uvjete.
- **Pravo na povratak na posao**: radnik nakon korištenja zaštićenih prava ima pravo vratiti se **na iste, a ako to nije moguće, na odgovarajuće poslove** pod uvjetima koji nisu nepovoljniji, te koristiti sva poboljšanja do kojih je u međuvremenu došlo.
- **Fleksibilni uvjeti rada**: roditelj djeteta do određene dobi i radnik koji skrbi za člana obitelji mogu zatražiti **prilagođen raspored, nepuno radno vrijeme ili rad na daljinu**, a poslodavac je dužan zahtjev razmotriti i pisano odgovoriti.
- **Zabrana nepovoljnog postupanja** zbog korištenja ovih prava izrijekom je propisana.

Što to znači u praksi

Ovo je područje u kojem su pogreške poslodavca posebno skupe i vidljive. Na što upozoravamo:

- **Otkaz u zaštićenom razdoblju je rizik**. I poslovno uvjetovan otkaz mora poštovati zabrane i posebnu zaštitu; izvanredni otkaz traži posebno opravdanje, slično strogom standardu iz sudske prakse o izvanrednom otkazu.
- **Povratak mora biti stvaran**. „Vraćanje” radnika na lošije ili nepostojeće radno mjesto nije ispunjenje obveze; uvjeti ne smiju biti nepovoljniji.
- **Na zahtjev za fleksibilnošću treba odgovoriti**. Pisani obrazloženi odgovor je obveza; šutnja ili automatsko odbijanje izlažu poslodavca riziku.

Za radnike to znači konkretnu zaštitu: roditeljstvo i skrb ne smiju biti razlog za otkaz, lošiji položaj ili gubitak radnog mjesta.

Točan tekst zakona

Radnik koji se nakon korištenja prava na rodiljni, roditeljski ili posvojiteljski dopust vrati na rad ima pravo na povratak na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, a ako je to prestalo biti moguće, na odgovarajuće poslove pod uvjetima koji za njega ne smiju biti nepovoljniji.

– prema odredbama o zaštiti materinstva, roditeljstva i obiteljskog života (čl. 32., 34.–36. Zakona o radu, NN 151/2022). Citat je skraćen i služi kao orijentir; mjerodavan je važeći tekst propisa.

Plaćeni dopust, dopust za skrb i izostanak zbog više sile (izmjene 2023.)

Izmjene Zakona o radu iz 2023. proširuju prava na dopuste i odsutnosti – uz plaćeni dopust uvode dopust za skrb o članu obitelji i pravo na izostanak zbog hitnog obiteljskog razloga. Na što radnik ima pravo i što poslodavac mora omogućiti – sažeto i s odvjetničkim komentarom.

Što se mijenja

Izmjene iz 2023. proširuju katalog dopusta i odsutnosti:

- **Plaćeni dopust** za važne osobne potrebe (sklapanje braka, rođenje djeteta, smrt člana obitelji, darivanje krvi i sl.) zadržan je, uz pravo na izostanak zbog **darivanja krvi**.
- **Dopust za pružanje osobne skrbi** (carers' leave): radnik koji skrbi za člana obitelji ili osobu u zajedničkom kućanstvu kojoj je potrebna značajna skrb ima pravo na dopust u zakonom propisanom trajanju godišnje.
- **Pravo na izostanak zbog više sile** – hitnih obiteljskih razloga uzrokovanih bolešću ili nesrećom zbog kojih je nužna trenutačna nazočnost radnika – uz pravo na naknadu plaće za propisani broj dana godišnje.
- Korištenje ovih prava **ne smije** radnika staviti u nepovoljniji položaj.

Što to znači u praksi

Ova prava su nova i u praksi ih poslodavci tek usvajaju. Na što upozoravamo:

- **Uskladite pravilnike.** Dopust za skrb i izostanak zbog više sile treba ugraditi u interne akte i evidenciju odsutnosti, da se izbjegnu nesporazumi i prekršajna odgovornost.
- **Ne kažnjavajte korištenje prava.** Premještaj, uskrata napredovanja ili otkaz motiviran korištenjem dopusta predstavlja nedopušteno postupanje.
- **Razlikujte vrste odsutnosti.** Plaćeni dopust, dopust za skrb i izostanak zbog više sile imaju različite uvjete i posljedice na plaću; pogrešno evidentiranje stvara rizik u eventualnom sporu o pravima iz radnog odnosa.

Za radnike to znači stvarnu podršku u kriznim trenucima: skrb za bližnje i hitne obiteljske situacije dobivaju zakonsku zaštitu.

Točan tekst zakona

Radnik ima pravo na dopust zbog pružanja osobne skrbi članu obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu, kojoj je potrebna značajna skrb ili podrška zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, te pravo na izostanak s rada zbog osobito važnoga i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesrećom.

- prema odredbama o dopustima i odsutnostima (čl. 55.–58. Zakona o radu, NN 151/2022). Citat je skraćen i služi kao orijentir; mjerodavan je važeći tekst propisa.

Plaća i naknada plaće: što donose izmjene Zakona o radu 2023.

Izmjene Zakona o radu iz 2023. preciziraju pojam plaće, dodatke za otežane uvjete rada, jednakost plaća žena i muškaraca te pravila isplate i obračuna. Što poslodavac mora ugovoriti i isplatiti, a na što radnik ima pravo – sažeto i s odvjetničkim komentaron.

Što se mijenja

Izmjene iz 2023. donose jasniji okvir za plaću i njezine sastavnice:

- **Plaća se ugovara u bruto iznosu.** Ako je u ugovoru ili kolektivnom ugovoru navedena samo neto plaća, smatra se da je ugovorena bruto plaća.
- **Dodaci za otežane uvjete** – za prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, blagdanom i u otežanim uvjetima – moraju biti **uvećani**, a osnove i mjerila određuju se ugovorom o radu, pravilnikom ili kolektivnim ugovorom. Za rad nedjeljom zakon postavlja izrijekom minimalno uvećanje.
- **Jednakost plaća žena i muškaraca** za jednak rad i rad jednake vrijednosti izrijekom je zajamčena; odredbe ugovora protivne tome su ništetne.
- **Isplata i obračun:** plaća se isplaćuje u zakonom propisanom roku, a poslodavac je dužan dostaviti obračun. **Obračun dospjele, a neisplaćene plaće** ima snagu **ovršne isprave** – radnik na temelju njega može pokrenuti naplatu bez parnice.

Što to znači u praksi

Plaća je najčešći izvor radnih sporova, pa je urednost ovdje najisplativija. Na što upozoravamo:

- **Bruto u ugovoru.** Ugovore i pravilnike treba uskladiti tako da plaća bude izražena u bruto iznosu i da su dodaci jasno definirani – paušalno „sve uračunato” je rizično.
- **Obračun je obveza, ne formalnost.** Neisplata uz uredan obračun otvara radniku izravan put do ovrhe; isplata bez obračuna izlaže poslodavca riziku. Naša praksa potvrđuje da neisplaćena plaća ostaje dug i nakon prestanka poslovanja.
- **Dodaci se moraju izračunati ispravno.** Noćni, prekovremeni i rad nedjeljom traže točnu evidenciju radnog vremena kao osnovu za obračun.
- **Jednakost plaća je provediva.** Razlika u plaći za isti rad bez objektivnog razloga može biti osnova za zahtjev radnika.

Točan tekst zakona

Plaća se ugovara, određuje i isplaćuje u bruto iznosu. Poslodavac je dužan radniku za izvršeni rad isplatiti plaću u iznosu utvrđenom propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, odnosno



ugovorom o radu.

– prema odredbama o plaći i naknadi plaće (čl. 90.a-95. Zakona o radu, NN 151/2022). Citat je skraćen i služi kao orijentir; mjerodavan je važeći tekst propisa.

Otkazni rok i otpremnina: što mijenjaju izmjene Zakona o radu 2023.

Izmjene Zakona o radu iz 2023. zadržavaju temeljna pravila o otkaznim rokovima i otpremnini, ali donose i novosti – među ostalim posebno pravilo za radnike s navršених 65 godina i 15 godina staža. Što poslodavac i radnik moraju znati o prestanku ugovora – sažeto i s odvjetničkim komentarom.

Što se mijenja

Izmjene iz 2023. ne mijenjaju logiku otkaznih rokova i otpremnine iz temelja, ali preciziraju nekoliko važnih pravila:

- **Otkazni rokovi** ostaju vezani uz neprekinuto trajanje radnog odnosa – od najkraćih za kratak staž do najduljih (u pravilu do tri mjeseca) za dugogodišnji rad, uz dodatno produljenje za starije radnike i radnike s dugim stažem kod istog poslodavca.
- **Otpremnina** pripada radniku kojem poslodavac otkazuje nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada (osim kod otkaza uvjetovanog ponašanjem radnika). Visina je vezana uz prosječnu plaću i godine rada, a zakon zadržava i gornju granicu, osim ako je povoljnije uređeno kolektivnim ugovorom.
- **Novo pravilo za 65+:** poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku koji je navršio **65 godina života i najmanje 15 godina mirovinskog staža**, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore. Time se uklanja dotadašnja nejasnoća oko prestanka ugovora u toj situaciji.
- Precizirana su pravila **dostave odluke o otkazu** – uredna dostava ključna je za početak otkaznog roka i rokova za sudsku zaštitu.

Što to znači u praksi

Otkaz je područje u kojem se formalne pogreške najskuplje plaćaju. Na što upozoravamo:

- **Procedura prije otkaza je presudna.** Kod otkaza uvjetovanog ponašanjem radnika nužno je prethodno pisano upozorenje i mogućnost očitovanja; propust u postupku čini otkaz nezakonitim, kako pokazuje i sudska praksa o poslovno uvjetovanom otkazu.
- **Otpremnina se ne smije podcijeniti.** Pogrešan izračun ili izostanak otpremnine čest je razlog spora; preporučljivo je izračun temeljiti na ispravnoj osnovici i cijelom neprekinutom stažu.
- **Rokovi teku od uredne dostave.** I radnik i poslodavac moraju paziti na zakonske rokove za zahtjev za zaštitu prava i za tužbu – propušteni rok u pravilu znači gubitak prava.
- **65+ nije automatizam.** Iako zakon dopušta otkaz, on i dalje mora biti proveden po pravilima; dogovor o nastavku rada je moguć i čest.

Točan tekst zakona

Poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku koji je navršio šezdeset i pet godina života i petnaest godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore.

- prema odredbama o prestanku ugovora o radu (čl. 112.–126. Zakona o radu, NN 151/2022). Citat je skraćen i služi kao orijentir; mjerodavan je važeći tekst propisa.

Zaštita dostojanstva radnika i uloga radničkog vijeća (izmjene 2023.)

Izmjene Zakona o radu iz 2023. jačaju zaštitu dostojanstva radnika i preciziraju ulogu radničkog vijeća u informiranju, savjetovanju i suodlučivanju. Koje obveze poslodavac ima i kako radnici ostvaruju zaštitu – sažeto i s odvjetničkim komentaram.

Što se mijenja

Izmjene iz 2023. dodatno učvršćuju **zaštitu dostojanstva radnika** i kolektivna prava:

- **Zaštita dostojanstva:** poslodavac je dužan zaštititi radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja. Poslodavac koji zapošljava **najmanje 20 radnika** dužan je **imenovati osobu** ovlaštenu za primanje i rješavanje pritužbi te postupati povjerljivo i bez odgode.
- **Teret dokaza:** ako radnik učini vjerojatnim da je došlo do uznemiravanja, teret dokazivanja da ga nije bilo prelazi na poslodavca.
- **Radničko vijeće:** precizirana su prava na **informiranje, savjetovanje i suodlučivanje**. Za određene odluke (npr. otkaz pojedinim zaštićenim kategorijama radnika) poslodavac treba **prethodnu suglasnost** radničkog vijeća; bez nje odluka može biti nezakonita.
- Ojačana je uloga **kolektivnih ugovora** kao izvora povoljnijih prava.

Što to znači u praksi

Povreda dostojanstva i procesne pogreške oko radničkog vijeća čest su i skup izvor sporova. Na što upozoravamo:

- **Uspostavite postupak za pritužbe.** Imenovana osoba, jasna procedura i povjerljivost nisu izbor nego obveza za poslodavce s 20 i više radnika; izostanak postupka otvara put zahtjevima poput naknade štete zbog povrede dostojanstva radnika.
- **Suglasnost radničkog vijeća se traži prije, ne poslije.** Kod zaštićenih kategorija prethodna suglasnost je uvjet zakonitosti odluke, kako pokazuje i sudska praksa o suglasnosti radničkog vijeća.
- **Dokumentirajte savjetovanje.** Uredan trag o informiranju i savjetovanju štiti poslodavca u eventualnom sporu.

Za radnike to znači jaču i provedivu zaštitu: dostojanstvo na radu i kolektivni glas dobivaju konkretne mehanizme.

Točan tekst zakona

Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je imenovati osobu koja je, osim njega, ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika te je dužan, u roku

utvrđenom kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, ispitati pritužbu i poduzeti mjere za zaštitu radnika.

– prema odredbama o zaštiti dostojanstva radnika i o radničkom vijeću (čl. 134., 149. i dr. Zakona o radu, NN 151/2022). Citat je skraćen i služi kao orijentir; mjerodavan je važeći tekst propisa.

Ovaj je materijal **informativnog karaktera i ne predstavlja pravni savjet**. Sadržaj odražava propis na dan objave pojedinog članka; provjerite je li propis u međuvremenu izmijenjen. Za konkretnu situaciju zatražite savjetovanje u uredu Babić & Čibarić.

Odvjetničko društvo Babić & Čibarić • Ulica Charlesa Darwina 4F, 10000 Zagreb
+385 1 233 55 40 • babic.cibaric@gmail.com • www.babic-cibaric.com