

NAJVAŽNIJE NOVINE NOVOG ZAKONA O RADU (NN 93/14)

- radnicima koji rade s nepunim radnim vremenom o trajanju rada od sada neće ovisiti samo plaća, već se i sva druga materijalna prava ostvarivati razmjerno radu s nepunim radnim vremenom (regres, božićnica...)
- u većoj mjeri omogućen nejednak raspored radnog vremena
- dozvoljen dopunski rad radnika (rad kod dva poslodavca) – u najdužem trajanju od 8 sati tjedno i od 180 sati godišnje, ali uz pisanu suglasnost poslodavca kod kojeg radnik radi puno radno vrijeme
- ukupan broj radnih sati tjedno ne smije premašivati 50, ali radnik u svakom razdoblju od uzastopna 4 mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno
- ukupni broj prekovremenih radnih sati godišnje ne smije premašivati 180
- poslodavac radniku prekovremeni rad mora naložiti pisanim putem i to 7 dana unaprijed
- obvezan dnevni odmor ostao je 12 sati, dok je obvezan tjedni odmor 24 sata na koji se mora nadodati dnevni odmor (24 + 12)
- na razmjerni dio godišnjeg odmora sada mora imati i radnik koji nije stekao pravo na puni godišnji odmor zbog toga što se prvi put zaposlio, a nije navršio 6 mjeseci rada kod tog poslodavca, ili koji je imao prekid između dva radna odnosa duži od osam dana (1/12 punog godišnjeg za svaki mjesec trajanja radnog odnosa)
- mogućnost ustupanja radnika u povezano društvo u zemlji ili inozemstvu
- trajanje otkaznog roka u slučaju bolovanja radnika limitirano na najviše 6 mjeseci te prihvaćeno stajalište sudske prakse da se za vrijeme otkaznog roka, u slučaju da radnik ne mora dolaziti na rad, otkazni rok neće produžavati u slučajevima bolovanja, godišnjeg odmora i plaćenog dopusta
- ugovor na neodređeno s istim radnikom uzastopno može biti sklopljen samo ukoliko postoji objektivan razlog koji se u ugovoru mora navesti
- ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na neodređeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, ne smije biti duže od tri godine (osim ako je to potrebno zbog zamjene ili sl.)
- ograničenje od tri godine i objektivan razlog sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme ne odnosi se na prvi ugovor o radu koji je sklopljen na određeno vrijeme
- inspektorat više nije vezan lokalno, već je nacionalnog karaktera
- od sada inspektori rada mogu biti pozvani od strane poslodavca u svrhu savjetovanja
- u slučaju poslovno ili osobno uvjetovanih otkaza ukinuta je obveza poslodavca da radnika pokuša obrazovati ili osposobiti za rad na nekim drugim poslovima te da bi poslovno uvjetovani otkaz bio dopušten samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na drugim poslovima
- u slučaju kolektivnog viška radnika više ne postoji obveza izrade programa o zbrinjavanju radnika
- kaznene odredbe koje propisuju novčanu kaznu smanjene sa 140 na 70
- pri sudskom raskidu ugovora, naknada šteta koja se u tom slučaju može dosuditi neće više biti 3-18 plaća, već 3-8 plaća