

Zakon o radu u praksi

Osijek, 25. rujna 2020. godine

dr.sc. Ivan Sarić, dipl.iur.



Europska unija
Zajedno do fondova EU



Operativni program
KONKURENTNOST
I KOHEZIJA



EUROPSKI STRUKTURNI
I INVESTICIJSKI FONDOVI

Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog fonda za regionalni razvoj.

ZAKON O RADU

Narodne novine 93/14, 127/17 i 98/19.

Najznačajnije izmjene:

- pojam radnoga vremena ostao isti,
- nomotehnički izdvojeni instituti nepunog i punog radnog vremena,
- utvrđeni uvjeti rada radnika u nepunom radnom vremenu,
- omogućen fleksibilniji prekovremeni rad,
- omogućen nejednaki raspored radnoga vremena,
- rad zaštićenih kategorija (noćni rad trudnice izbrisan jer je već reguliran Zakonom o rodiljnim i roditeljskim potporama),
- izdvojene posebnosti u uređenju radnoga vremena.

POJAM RADA

Svjesna i svrsishodna djelatnost radi postizanja korisnog učinka za zadovoljenje osobnih ili proizvodnih potreba.

Obavljanje poslova uz naknadu.

Plaćena djelatnost u okvirima ugovora, radnog odnosa i vremena.

Radni odnos je dvostran, dobrovoljan, naplatan, osoban (prema uputama poslodavca).

Temelj zasnivanja radnog odnosa je ugovor o radu.

SUDIONICI RADNOG ODNOSA

RADNIK - fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene za poslodavca.

POSLODAVAC – fizička ili pravna osoba koja zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.

IZVORI RADNOG PRAVA

- **Ustav RH (čl. 54. st. 1. i 2.),**
- **međunarodni ugovori,**
- **Zakon o radu,**
- **kolektivni ugovori,**
- **pravilnik o radu,**
- **ugovor o radu,**
- **drugi propisi.**

COVID-19 I ZR

- globalna pandemija koronavirusom proglašena od strane WHO-a 11. ožujka 2020.,
- u RH proglašena epidemija bolesti Covid-19 Odlukom Vlade RH od 12. ožujka 2020.,
- **nema promjene u radnom zakonodavstvu.**

COVID-19 I ZR – kako postupiti

- otkaz ugovora o radu,
- smanjenje plaće,
- nejednako trajanje ugovora o radu,
- preraspodjela radnog vremena,
- rad od kuće,
- godišnji odmor,
- prekid rada,
- neplaćeni dopust,
- ili nešto drugo.

COVID-19 I ZR – rad od kuće

- o obavljanju rada kod kuće odlučuje poslodavac, s obzirom na to da u skladu s čl. 7. ZR-a poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika. Preporučljivo je da poslodavac donese pisanu odluku o radu kod kuće, u kojoj će točno naznačiti hoće li kod kuće raditi svi radnici ili samo određene skupine (primjerice stariji radnici, radnici koji pate od kroničnih bolesti i slično), u kojem razdoblju će radnici raditi od kuće te kako će se odvijati navedeni rad.

COVID-19 I ZR – rad od kuće

- u skladu s čl. 17. ZR-a, sklopiti ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada (kod kuće radnika) ili aneks ugovora o radu za obavljanje poslova na izdvojenom mjestu rada. To možda ipak ne bi bilo potrebno ako će radnik kod kuće raditi u kraćem razdoblju te ako u postojećem ugovoru o radu koji je radnik sklopio s poslodavcem stoji da će poslove svojega radnog mjesta obavljati u sjedištu poslodavca i u drugom mjestu po odluci (zahtjevu) poslodavca ili slična formulacija.

COVID-19 I ZR – godišnji odmor

- raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac.
- **ograničenje:** Poslodavac mora radnika najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja. Ali nema prekršajne sankcije.

COVID-19 I ZR – prekid rada

- **poslodavac može donijeti odluku o udaljavanju radnika s radnog mjesta ili odluku o prekidu rada bez krivnje radnika.**
- **u tom slučaju poslodavac isplaćuje radniku pripadajuća davanja (doprinose) kao u slučaju da radnik radi te naknadu plaće sukladno članku 95. Zakona o radu.**
- **poslodavac ne bi mogao radnika obvezati da će ove dane/sate koje je bio oslobođen od rada, a koji su mu plaćeni, odraditi u nekom narednom periodu (bez naknade).**

COVID-19 I ZR – neplaćeni dopust

- **samo na zahtjev radnika.**
- **poslodavac ne može radnika samoinicijativno i jednostrano „uputiti” na neplaćeni dopust.**
- **za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa miruju.**

COVID-19 I ZR – pravo radnika

- **poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika.**
- **u protivnom, radnik ima pravo odbiti raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu.**
- **za vrijeme takvog prekida rada, radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se propisane mjere kod poslodavca ne provedu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove (čl. 95. st. 4. ZR).**

UVJETI ZA ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Opći uvjeti (čl. 19.):

- 15 godina života,
- opća zdravstvena sposobnost.

Posebni uvjeti (čl. 23.):

- radnici uz opće uvjete moraju ispunjavati i posebne uvjete: zdravstveno stanje i psihička sposobnost,
- regulirani kolektivnim ugovorima ili pravilnicima o radu.

VRSTE RADNOG ODNOSA

- prema vremenu trajanja: neodređeno vrijeme (čl. 11.) i određeno vrijeme (čl. 12.).
- prema duljini radnog vremena: puno (čl. 61.) i nepuno radno vrijeme (čl. 62.).

RAD NA ODREĐENO VRIJEME

Usklađivanje s Direktivom 1999/70/EZ o okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme.

Cilj – omogućavanje zapošljavanja na određeno vrijeme dužem od 3 godine ako postoji potreba, te sprečavanje zlouporabe uzastopnog zaključivanja ugovora o radu.

I dalje ugovor o radu na određeno vrijeme je iznimka, te je potreban obrazložen objektivni razlog za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od 3 godine.

RAD NA ODREĐENO VRIJEME

Postoje 2 situacije:

- kada imamo jedan i jedini ugovor o radu na određeno vrijeme – sklapanje na neodređeni broj godina sukladno potrebama poslodavca (npr. 5 godina).
- kada imamo više od jednog ugovora o radu na određeno vrijeme i tada njihovo ukupno trajanje ne smije biti duže od 3 godine.

OBLIK I SADRŽAJ UGOVORA O RADU

Radni odnos se zasniva ugovorom o radu. (čl. 10. st. 1.).

Karakteristike: individualan, temelj zasnivanja radnog odnosa, izvor prava, dvostrani, pisani.

Reguliran čl. 14. i 15. ZR-a.

ČI. 10. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Uvodi se mogućnost ustupanja radnika unutar grupacije. Naime, kada poslodavac nema potrebe za radom određenih radnika, on sada može svoga radnika privremeno ustupiti u s njim povezano društvo u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, u trajanju od neprekidno najduže šest mjeseci, na temelju sporazuma sklopljenog između povezanih poslodavaca i pisane suglasnosti radnika. Na ovo ustupanje se ne primjenjuju odredbe o privremenom zapošljavanju.

ČI. 10. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Prema čl. 473. Zakona o trgovačkim društvima povezana društva su pravno samostalna društva koja u međusobnom odnosu mogu stajati kao:

- društvo koje u drugome društvu ima većinski udio ili većinsko pravo u odlučivanju,
- ovisno i vladajuće društvo,
- društva koncerna,
- društva s uzajamnim udjelima i
- društva povezana poduzetničkim ugovorima.

UGOVOR O RADU – najbitnije odredbe

- Radnik će obavljati sljedeće poslove: **Naziv radnog mjesta** opseg/opis poslova, i ostale poslove po nalogu poslodavca.
- **Probni rad.**

S početkom rada ugovara se probni rad u trajanju od 6 mjeseci.

Otkazni rok u slučaju nezadovoljenja na probnom radu iznosi 7 dana.

UGOVOR O RADU – najbitnije odredbe

- **Radno vrijeme.**

Radnik će raditi u punom radnom vremenu od 40 sati tjedno.

Početak i završetak radnog vremena, kao i dnevno i tjedno radno vrijeme raspoređeno je prema potrebi procesa rada i organizaciji rada, koju poslodavac utvrđuje svojom odlukom. Poslodavac zadržava pravo promjene rasporeda radnog vremena.

- **Pripravnost.**

Pripravnost je 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.

UGOVOR O RADU – najbitnije odredbe

- **Stanka.**

U tijeku rada radnik će koristiti odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta, tijekom radnog vremena u skladu s mogućnostima i dinamikom posla.

Tjedni odmor radnik će koristiti sukladno čl. 75. st. 5. Zakona o radu, u pravilu nedjeljom. Ukoliko radnik radi u dane tjednog odmora, poslodavac će mu omogućiti korištenje tjednog odmora u roku od dva tjedna.

- **Godišnji odmor.**

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor na temelju članka 77. i 79. Zakona o radu, te iznosi najmanje trajanje godišnjeg odmora od 4 tjedna. Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca u kojima je radnik radio.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac.

UGOVOR O RADU – najbitnije odredbe

▪ Otkaz.

Ako ugovor o radu otkazuje poslodavac ili radnik, otkazni rok se određuje prema čl. 122. Zakona o radu.

▪ Plaća.

Za obavljanje poslova iz čl. 2. ovog Ugovora, u redovitom radnom vremenu, poslodavac će radniku isplaćivati:

1. osnovnu plaću u iznosu = _____ kn bruto.
2. dodatke na plaću u skladu s Pravilnikom o radu, čl. xx.

Poslodavac je obavezan radniku isplatiti plaću najkasnije do 15. dana (ili do zadnjeg dana) u mjesecu za rad izvršen u prethodnom mjesecu.

Podaci o plaći su poslovna tajna.

DEFINICIJA RADNOG VREMENA

je vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, u kojem je isti spreman obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se poslovi obavljaju li drugom mjestu koje odredi poslodavac.

Pripravnost (vrijeme i visinu naknade ugovoriti kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu).

ČL. 61. PUNO RADNO VRIJEME

I dalje 40 sati tjedno, ukoliko nije drugačije određeno kol. ugovorom, sporazumom poslodavca i rad. vijeća, ili ugovorom o radu.

Radnicima je otvorena mogućnost da uz pisanu suglasnost poslodavca rade kod drugog poslodavca do najviše 48 sati tjedno, odnosno 180 sati godišnje. Ovom izmjenom uvedena je mogućnost DOPUNSKOG RADA, ali ograničenog karaktera. Suglasnost poslodavca potrebna je s obzirom da je jasno da radnik koji radi dio svog radnog vremena kod drugog poslodavca ne može raditi prekovremeno kod svog matičnog poslodavca jer to vrijeme provodi na dopunskom radu. Ograničenje je kao i za prekovremene sate do 180 sati na godišnjoj razini.

ČL. 62. NEPUNO RADNO VRIJEME

Radnik čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost (dopunski rad).

Osim toga, u stavku 6., jasno je definirano načelo razmjernosti prema kojem se sva prava iz radnog odnosa ostvaruju razmjerno radnom vremenu. Tako se plaća i druga materijalna prava radnika (jubilarna nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu (osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno).

ČL. 65. PREKOVREMENI RAD

Rad na pisani zahtjev poslodavca = 7 dana potvrda usmenog zahtjeva.

Brisana granica od 8 sati tjedno = ukupno 50 sati mjesečno.

Povećana granica kroz kol.ugovore = 250 sati godišnje.

Pisani pristanak, osim u slučaju više sile.

Kako se uručuje? Neformalno, ne vrijede pravila o dostavi.

ČL. 65. PREKOVREMENI RAD

Ograničenja:

Apsolutna zabrana – maloljetnik i radnik koji radi skraćeno.

Uvjetna zabrana – trudnica, roditelj s djetetom do 3 godine, samohrani roditelj s djetetom do 6 godina, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, radnik koji radi u dopunskom radu kod drugog poslodavca.

ČL. 65. PREKOVREMENI RAD

Ukinuta obveza obavješćivanja inspektora rada:

- **duže od 4 tjedna neprekidno,**
- **duže od 12 tjedana tijekom kalendarske godine,**
- **prekovremeni rad svih radnika prelazi 10% radnog vremena.**

ODMORI I DOPUSTI

USTAV – čl. 55. “Svaki zaposleni ima pravo na tjedni odmor i plaćeni godišnji odmor i ovih se prava ne može odreći.”

VRSTE ODMORA:

- **stanka (čl. 73.)**
- **dnevni odmor (čl. 74.)**
- **tjedni odmor (čl. 75.)**
- **godišnji odmor (čl. 76.- 85.)**

VRSTE DOPUSTA:

- **plaćeni (čl. 86.) i neplaćeni dopust (čl. 87.)**

ODMORI

Stanka = utvrđeno pravo na stanku maloljetnika i radnika koji radi u nepunom radnom vremenu ako rade kod više poslodavaca.

Pravo na zamjenski odmor odmah po okončanju razdoblja rada.

Iznimno tjedni odmor, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor.

ČL. 78. RAZMJERNI DIO GODIŠNJEG ODMORA

Proširena je primjena pravila o pravu na razmjerni dio godišnjeg odmora i na slučajeve prestanka radnog odnosa nakon 1. srpnja. Kao i do sada, radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora koji bi mu pripadao, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Međutim, kao iznimka od članka 77. propisano je da radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, a do sada je imao pravo na cijeli godišnji odmor. To znači da ukoliko radnik u radni odnos prestaje npr. početkom kolovoza, ima pravo na 7/12 godišnjeg odmora, a ne na cijeli godišnji odmor kako je to do sada bilo.

GODIŠNJI ODMOR (ČI. 79. – 85.)

Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora. Iznimno, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

Prenošenje godišnjeg odmora za osobe koje koriste roditeljska i roditeljska prava produženo do kraja kalendarske godine (ako ga nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja).

GODIŠNJI ODMOR - PRIMJERI

GODIŠNJI ODMOR KADA RADNI ODNOS PRESTAJE

Kada radni odnos prestaje radnik za tu godinu ima pravo samo na razmjerni dio godišnjeg odmora 10. studenog – 10/12.

GOD. ODMOR KADA RADNIK IMA PREKID – NAKON 6 MJESECI

Poslodavac A do 30. travnja – 4/12,

Poslodavac B – od 15. svibnja: dana 15. listopada: pravo na god. odmor?

Dakle, više od jednog godišnjeg odmora u istoj godini.

GODIŠNJI ODMOR - PRIMJERI

GODIŠNJI ODMOR UVIJEK ZA JEDNU KALENDARSKU GODINU.

6 mjeseci se gleda na razini jedne kalendarske godine.

Od 10. 10. 2014. do 20. 5. 2015. ugovor o radu na određeno vrijeme

Uopće ne stječe pravo na puni godišnji odmor!

U 2014. - 3/12 (jer nema 6 mjeseci).

U 2015. – 5/12 (jer mu radni odnos prestaje u toj godini).

Od 10. 10. 2014. ugovor o radu na neodređeno vrijeme

U 2014. – 3/12 (nema 6 mjeseci), a u 2015. – puni godišnji odmor (od 10. ožujka).



Europska unija
Zajedno do fondova EU



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog fonda za regionalni razvoj.



EUROPSKI STRUKTURNI
I INVESTICIJSKI FONDOVI

GODIŠNJI ODMOR - PRIMJERI

Još primjera vezano za razmjerni dio god. odmora:

Radnik radi od 16.03. do 15.04. – ima pravo na 2/12

Radnik radi od 17.03. do 14.04. – ima pravo na 1/12

ČL. 83. KORIŠTENJE GODIŠNJEG ODMORA U DIJELOVIMA

Otvorena je nešto šira mogućnost dogovaranja radnika i poslodavca o korištenju godišnjeg odmora jer u slučaju dogovora između radnika i poslodavca, ne mora s poštivati odredba o korištenju minimalno dva tjedna godišnjeg odmora neprekidno. Za pretpostaviti je da taj dogovor mora biti u nekom pismenom obliku, zbog eventualnog inspekcijskog nadzora.

DOPUSTI

PLAĆENI DOPUST

- za važne osobne potrebe do 7 radnih dana godišnje.
- slučajevi definirani Kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom o radu.

NEPLAĆENI DOPUST

- sva prava miruju.
- dispozicija poslodavca.

PRAVILNIK O SADRŽAJU I NAČINU VOĐENJA EVIDENCIJE O RADNICIMA

Novi Pravilnik objavljen u NN 73/17.

3 različite evidencije:

- o radnicima;
- o drugim osobama radno angažiranim kod poslodavca;
- o radnom vremenu.

PRAVILNIK O SADRŽAJU I NAČINU VOĐENJA EVIDENCIJE O RADNICIMA

Evidencija o radnicima - 18 podataka, prije 24 podataka.

***Ne treba više:* mjesto rođenja, vremenu trajanja probnog rada, ako je ugovoreno,...**

Poslodavac nije obvezan voditi podatke koji kod radnika ne postoje.

Poslodavac obvezan voditi podatke za radnike koji je sam radnik prijavio ili nadležno tijelo (npr. trudnoća, status roditelja, profesionalnoj bolesti...).

PRAVILNIK O SADRŽAJU I NAČINU VOĐENJA EVIDENCIJE O RADNICIMA

Moraju se voditi: podaci o dopunskom radu i trajanju privremenog ustupanja radnika u povezano društvo, sjedište i mjesto rada ustupljenog radnika te država poslovnog nastana povezanog društva, u slučaju ustupanja u inozemstvo,

Obveza radnika: Svaku promjenu dužan je prijaviti poslodavcu odmah, a najkasnije u roku od osam dana od dana nastanka promjene.

PRAVILNIK O SADRŽAJU I NAČINU VOĐENJA EVIDENCIJE O RADNICIMA

Evidencija o drugim osobama radno angažiranim kod poslodavca – 9 podataka, prije 10 podataka.

Vodi se za: radnike koji su privremeno ustupljeni s njim povezanim društvom; osobe koje se kod poslodavca nalaze na stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa; redovite studente koji kod poslodavca rade posredstvom ovlaštenih studentskih centara; redovne učenike koji kod njega rade posredstvom ovlaštenih srednjoškolskih ustanova; redovne učenike ustanova za strukovno obrazovanje koji kod poslodavca pohađaju praktičnu nastavu i vježbe; i osobe koje kod njega obavljaju rad za opće dobro u skladu s općim propisom.

PRAVILNIK O SADRŽAJU I NAČINU VOĐENJA EVIDENCIJE O RADNICIMA

Evidencija o radnicima – čuva se trajno.

Evidencija o drugim osobama – čuva se 6 godina od prestanka njihovog rada kod poslodavca (prije 3 godine).

Evidencija o radnom vremenu – čuva se 6 godine, ili do okončanja radnog spora (prije 4 godine).

Radnik ima pravo uvida u evidencije.

Ako poslodavac ne vodi evidenciju na propisan način čini najteži prekršaj, sukladno čl. 229. st. 1. t. 1. Zakona o radu.

PRAVILNIK O SADRŽAJU I NAČINU VOĐENJA EVIDENCIJE O RADNICIMA

Evidencija o radnom vremenu – 9 podataka, prije 13 podataka.

***Početak i završetak rada* – za radnike kojima je radno vrijeme raspoređeno u jednakom trajanju i jednakom rasporedu po danima, tjednima i mjesecima, poslodavac nije dužan u evidenciji radnog vremena evidentirati podatak o satima korištenja dnevnog i tjednog odmora.**

Poslodavac nije obvezan voditi podatke za radnika ukoliko isti ne postoje (nisu ostvareni).

PRAVILNIK O SADRŽAJU I NAČINU VOĐENJA EVIDENCIJE O RADNICIMA

Poslodavac je dužan voditi i posebne podatke o radnom vremenu od kojih ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom (sate rada noću, prekovremeni rad, smjenski rad, dvokratni rad, rad u dane blagdana ili neradnih dana utvrđene posebnim propisom i slično).

Sukladno članku 10. poslodavci sada trebaju evidencije popunjavati na tjednoj osnovi (**umjesto na dnevnoj**). Time je ukinuta restriktivna i krajnje nerealna odredba o dnevnom ažuriranju evidencije.

PRAVILNIK O SADRŽAJU I NAČINU VOĐENJA EVIDENCIJE O RADNICIMA

Ako nije drukčije uređeno posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu, poslodavac je dužan voditi podatke o radnom vremenu potrebne za ostvarivanje prava iz radnog odnosa i za radnike s kojima ima sklopljen ugovor o radu za obavljanje poslova na izdvojenom mjestu rada.

Poslodavac je dužan za radnike koji poslove obavljaju na izdvojenom mjestu rada, voditi evidenciju o radnom vremenu, koja mora sadržavati – 6 podataka.

PRAVILNIK O SADRŽAJU I NAČINU VOĐENJA EVIDENCIJE O RADNICIMA

Evidencije se mogu voditi pisano u obliku knjige ili u elektroničkom obliku i uz korištenje odgovarajućih kratica, ali uz odgovarajuće nedvojbeno i jasno pojašnjenje značenja svake kratice.

PRAVILNIK O SADRŽAJU I NAČINU VOĐENJA EVIDENCIJE O RADNICIMA

Za koje se radnike ne mora voditi evidencija: čl. 88. Zakona o radu definira koji su ti radnici (rukovodeće osoblje, radnici članovi obitelji poslodavca fizičke osobe).

I to podaci o: dnevnom tjednom radnom vremenu, noćnom radu, dnevnom i tjednom odmoru; dok se ostali podaci vode.

Izuzeci: Mobilni radnici, radnici na pomorskim ribarskim plovilima, državni i lokalni dužnosnici, suci,...

PRAVILNIK O RADU

- **obvezatno poslodavac koji zapošljava više od 20 radnika (čl. 26.),**
- **postupak donošenja (čl. 27.),**
- **Pravilnik o načinu objave pravilnika o radu (NN 146/14).**

PRAVILNIK O RADU – svakako unijeti

- osoba ovlaštena kod poslodavca primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika je _____ (ili radno mjesto npr. voditelj administrativnih poslova).
- puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno. Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pet radnih dana od ponedjeljka do petka.
- radnik ima pravo na godišnji odmor u svakoj kalendarskoj godini u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a najduže 25 radnih dana.
- Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše 5 radnih dana, a osobito u slučaju:

PRAVILNIK O RADU – svakako unijeti

- osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.
- ugovorom o radu sa svakim radnikom bit će definirana osnovna plaća.
- Radnik ima pravo na povećanu plaću kako slijedi:

za prekovremeni rad	50 %
za rad nedjeljom	35 %
za rad na dane blagdana i neradne dane	50 %

Ako je prisutno više uvjeta istodobno, **dodaci se ne kumuliraju**, već se uzima najpovoljniji dodatak za radnika.

PRAVILNIK O RADU – svakako unijeti

- druga materijalna davanja (terenski dodatak, odvojeni život, otpremnine kod umirovljenja, solidarne pomoći, poklon djeci, jubilarne nagrade, božićnice, uskrsnice i sl.) mogu se isplatiti temeljem odluke poslodavca.
- štetne radnje i propusti koje radnik počini poslodavcu na radu i u svezi s radom, radnik je dužan nadoknaditi temeljem unaprijed određenog iznosa za štetne radnje koje se kvalificiraju kao lakše i teže povrede radne obveze od strane radnika.
- poslodavac će posebnom odlukom imenovati osobu koja je ovlaštena za prikupljanje, korištenje i dostavljanje podataka o radnicima, trećim osobama.

PLAĆA

NAČINI ODREĐIVANJE PLAĆE (ČI. 90.)

- kolektivni ugovor;
- pravilnik o radu;
- ugovor o radu;
- primjerena plaća.

Plaća je institut radnog prava.

Plaće je u bruto iznosu (čl. 92. st.4.).

PLAĆA

SASTAVNI DIJELOVI PLAĆE:

- osnovna plaća (plaća za redovni rad u punom/nepunom radnom vremenu uz uobičajene uvjete rada).
- pravo na povećanu plaću (čl. 94.) - tzv. dodaci na plaću.
- stimulacija (dodaci za rezultate rada).

MINIMALNA PLAĆA:

- prema Zakonu o minimalnoj plaći (NN 118/18).
- iznosi 4.062,51 kn bruto prema Uredbi (NN 106/19),
neto 3.250,01 kn.
- vrijedi od 01.01.2020. godine.



PLAĆA

IZMJENA UGOVORNO ODREĐENE PLAĆE

- **poslodavac ne smije jednostrano smanjiti plaću radnika;**
- **radnik ne snosi rizik poslovanja i ima pravo na ugovorenu plaću;**
- **izmjena plaća dopuštena obostrano;**
- **iznimno, jednostrana izmjena plaća dopuštena ukoliko je predviđeno Pravilnikom o radu.**

PLAĆA

SMANJENJE PLAĆE ZBOG IZVANREDNIH OKOLNOSTI

- **stranke sporazumno utvrđuju kako za vrijeme dok traje pandemija virusa COVID-19 i posljedice istoga na poslovanje turističkog sektora zbog čega je ugroženo poslovanje u ugostiteljstvu i turizmu, dijelom i/ili u cijelosti prekinuto poslovanje poslodavca, te posljedično nemogućnosti osiguranja posla radniku prema zaključenom ugovoru o radu, radnik, za razdoblje kada ne radi prema odluci poslodavca, ima pravo na naknadu plaće u iznosu od najmanje 50% njegove osnovne plaće. Ukoliko bi navedeni iznos bio niži od minimalne plaće propisane Uredbom o minimalnoj plaći, radnik ima pravo na iznos u visini minimalne plaće;**
- **moguće primijeniti kod svih poslodavaca.**

PLAĆA

UVJETI ISPLATE PLAĆE (ČI. 92.)

- isplata nakon obavljenog rada, u novcu, u pravilu do 15-tog u mjesecu za prethodni mjesec, u bruto iznosu.

ISPRAVE O PLAĆI (ČI. 93.)

- dostava obračuna u roku od 15 dana od isplate ili u slučaju neisplate plaće do kraja mjeseca u kojem je dospjela plaća.

PRAVO NA POVEĆANU PLAĆU (ČI. 94.)

- regulirane kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

PLAĆA

ZABRANA PRIJEBOJA (ČI. 96.)

- **poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom isplate plaće ili nekoga njezina dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.**
- **radnik ne može suglasnost dati prije nastanka potraživanja.**

PLAĆA

PLAĆA PREMA POREZNIM PROPISIMA

- svaki novčani i drugi primitak u vezi sa sadašnjim, prijašnjim ili budućim radom, bez obzira na naziv i oblik isplate, oporeziv prema propisima o porezu na dohodak.
- uključuje: primitke u novcu i naravi.
- naknade, potpore i otpremnine isplaćene iznad neoporezivih iznosa.

OTPREMINA

- **radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanom ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu (čl. 126.).**
- **iznosi jedna trećina prosječne mjesečne bruto plaće isplaćena u zadnja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa.**

PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Definiran čl. 112. - ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika;
- smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima;
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;
- kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore;
- sporazumom radnika i poslodavca;
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad;
- otkazom;
- odlukom nadležnog suda.

OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 120.:

- **otkaz mora imati pisani oblik;**
- **poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz;**
- **otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje;**
- **otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.**

OTKAZ UGOVORA O RADU

Obratiti pozornost osobito na:

- **godišnji odmor;**
- **otpremninu;**
- **otkazne rokove.**

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takova mogućnost predviđena ugovorom o radu.

OTKAZ UGOVORA O RADU

Neopravdani razlozi – čl. 117.

- **privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede;**
- **podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona,...**
- **obraćanje radnika nadležnim tijelima zbog osnovane sumnje na korupciju...**

ČL. 115. REDOVITI OTKAZ UGOVORA O RADU

Brisana je odredba prema kojoj je poslodavac poslovno i osobno uvjetovani otkaz mogao dati samo ako nije mogao zaposliti radnika na nekim drugim poslovima.

Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

ČL. 115. POSLOVNO UVJETOVANI OTKAZ

Gospodarski razlozi:

Pretpostavka za poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu jest smanjenje obima poslova, koje mora biti takovo da objektivno dovodi do nesrazmjera između broja zaposlenih radnika kod poslodavca i obima poslova koje ti radnici trebaju obaviti za tog poslodavca (Revr-275/10).

Zbog poremećaja u proizvodnji ostvarile su se pretpostavke za poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu onim radnicima koji su u takvim okolnostima pojavili kao tehnološki višak (Revr-677/08).

ČL. 115. POSLOVNO UVJETOVANI OTKAZ

Gospodarski razlozi:

U sudskoj praksi kao opravdan razlog za otkaz se priznaje kod: smanjenje opsega posla (Revr-509/03); smanjenja tržišta (Revr-786/07), neprofitabilnost određene djelatnosti pa i pojedinog radnog mjesta (Revr-605/02).

Opravdano je otkazivanje i ako su na tržištu nastale takve promjene kod poslodavca da isti radi opstanka poduzeća mora otpustiti radnika (Žs u Zagrebu, Gž-6373/01).

ČL. 115. POSLOVNO UVJETOVANI OTKAZ

Organizacijski razlozi:

Pravo je poslodavca organizirati proces rada, uključujući pri tome mogućnost ukidanja radnog mjesta, sve suglasno potrebama organizacije rada i cilju zbog kojeg je sklopljen ugovor o radu (Rev-1638-98, Revr-119/06).

Autonomno je pravo poslodavca urediti proces organizacije rada na način da postigne bolje poslovne rezultate, a u svrhu postojanja trajnih potreba za radom radnika na određenom radnom mjestu (Revr-11/03).

Sud nije ovlašten ulaziti u opravdanost poslovnih poteza poslodavca (Revr-308/09).



Europska unija
Zajedno do fondova EU



Operativni program
KONKURENTNOST
I KOHEZIJA



EUROPSKI STRUKTURNI
I INVESTICIJSKI FONDovi

Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog fonda za regionalni razvoj.

ČL. 115. POSLOVNO UVJETOVANI OTKAZ

Gospodarski razlozi dovode do organizacijskih razloga otkazivanja:

Kada je zbog gospodarskih razloga došlo do organizacijskih promjena kod poslodavca, tako je prestala potreba za radom radnika je dosadašnje mjesto rada na koje je radio radnik ukinuto (više ne postoji) – opravdano je otkazivanje ugovora o radu (Revr-224/09).

ČL. 115. POSLOVNO UVJETOVANI OTKAZ

Kada ne postoje uvjeti za poslovno uvjetovani otkaz:

Nije zakonit otkaz ako je radnikov posao podijeljen na trojicu drugih od kojih je jedan zaposlen nakon otkazivanja dotadašnjem radniku (Revr-545/08).

Organizacijski razlog ne postoji u slučaju kad je radno mjesto i dalje ostalo u istom sektoru sa istim djelokrugom i opisom poslova, samo pod drugim nazivom (Revr-381/02).

ČL. 115. POSLOVNO UVJETOVANI OTKAZ

Obrazloženje odluke:

- isključivo razlozi koji moraju opravdati otkazivanje;
- ono što je u obrazloženju odluke mora se moći dokazati na sudu.

Gospodarski razlozi – smanjenje prihoda, gubitak tržišta ili posla,...

Tehnološki razlozi – koja je tehnologija uvedena i koje su posljedice (ukidanje radnog mjesta ili smanjenje broja radnika)

Organizacijski razlozi – opisati u čemu se sastoji reorganizacija, pozvati se na interni akt (pravilnik o radu).

Sud se ne smije miješati u poslovnu politiku poslodavca (Revr-471/07).

ČL. 115. OSOBNO UVJETOVANI OTKAZ

Uvjeti:

- radnik ne može uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa,
- uzrok neizvršavanja obveza su trajne osobine ili sposobnosti radnika.

trajne osobine: psihički i fizički nedostatci, bolest trajnog karaktera, ...

sposobnosti: nedostatak potrebnog znanja, netočnost, neuredno izvršavanja radnih zadataka, ...

ČL. 115. OSOBNO UVJETOVANI OTKAZ

Bolest radnika može biti razlog za osobno uvjetovani otkaz, ali pod određenim uvjetima:

- učestalo i dugotrajno bolovanje,
- mora postojati uzročna veza između bolovanja i nemogućnosti urednog obavljanja radnih zadataka radnika,
- stručno mišljenje.

Bolest može biti razlog za osobno uvjetovani otkaz samo ako je trajnog karaktera i ako je upravo zbog toga radnik više ne može uspješno obavljati posao (Revr-383/07).

Nedostatak sposobnost može biti i nedovoljna zainteresiranost za posao, odnosno neurednost i netočnost (ŽS u Zagrebu, GŽ-1421/02).

ČL. 115. OSOBNO UVJETOVANI OTKAZ

Kada radnik zbog odluke ovlaštenog tijela izgubi mogućnost daljnjeg izvršavanja svoje radne obveze (npr. profesionalnom vozaču bude oduzeta vozačka dozvola, licenca za obavljanje nekog posla) ili ne stekne određenu stručnu spremu. Tada se ne radi o nedostatku znanja, a time ni o osobno uvjetovanom otkazu, već o osobito važnim činjenicama zbog kojih uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju stranaka nastavak radnog odnosa nije moguć, što predstavlja osnova za **izvanredni otkaz ugovora o radu** (Revr-125/02; Revr-53/03).

ČL. 115. REDOVITI OTKAZ UVJETOVAN SKRIVLJENIM PONAŠANJEM RADNIKA

- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa
npr. postupanje suprotno uputama poslodavca, neizvršavanje radnih zadataka, obavlja konkurentsku djelatnost, prijevremeni odlazak s posla...

Postupak prije otkazivanja (čl. 119.)

- pismeno upozorenje radniku;
- omogućavanje iznošenje obrane.

Izuzetak: ako postoje okolnosti radi kojih nije opravdano očekivati da poslodavac to učini.

ČL. 115. REDOVITI OTKAZ UVJETOVAN SKRIVLJENIM PONAŠANJEM RADNIKA

Mora se ispuniti tri kriterija:

- da se radi o obvezama iz radnog odnosa;
- da je isključivo radnik kršio obveze;
- da je radnik obveze kršio s namjerom.

Bitno: dokazati da je radnik svojom radnjom ili propustom prekršio obvezu iz radnog odnosa, kao i bez utvrđenja pojedinačne odgovornosti nema zakonitog otkaza.

ČL. 115. OTKAZ ZBOG NEZADOVOLJAVANJA NA PROBNOM RADU

Sukladno čl. 53. Zakona o radu, nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Otkazni rok iznosi najmanje sedam dana, a dužina do šest mjeseci (pripaziti na rokove probnog rada u granskim kolektivnim ugovorima).

Probni rad smije se ugovoriti samo prilikom zasnivanja radnog odnosa, ali ne i u tijeku trajanja prilikom sklapanja izmijenjenog ugovora o radu. Takvo ugovaranje probnog rada je ništavo (Revr-574/03).

OBRAZLOŽENJE ODLUKA

Poslovno uvjetovani otkaz:

- da se radi o stvarnom ukidanju određenih poslova;
- da se radnik čiji ugovor o radu se otkazuje, ne može zaposliti na drugim poslovima;
- da ne može obrazovanje osposobiti radnika za rad na drugim poslovima.

Osobno uvjetovani otkaz:

- razdoblje kroz koje radnik ne izvršava obveze;
- zbog kojih trajnih osobina ne izvršava obveze;
- koje obveze iz radnog odnosa ne izvršava.

OBRAZLOŽENJE ODLUKA

Otkaz zbog skrivljenog ponašanja radnika:

- opis osobito teške povrede radne obveze;
- ako se otkaz dalo zbog neke druge osobito važne činjenice – potrebno opisati zašto poslodavac smatra da nastavak radnog odnosa nije moguć;
- naznačiti je li radniku omogućeno iznošenje obrane.

ČL. 116. IZVANREDNI OTKAZ

- otkazuje kako poslodavac, tako i radnik;
- nema obveze poštivanja otkaznog roka;
- strana koja izvanredno otkáže ugovor o radu ima pravo od druge strane koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete;
- prekluzivni rok – 15 dana od saznanja za činjenicu.

ČL. 116. IZVANREDNI OTKAZ

Često postavljeno pitanje:

Da li se nakon izvanrednog otkaza može dati redoviti otkaz zbog skrivljenog ponašanja s osnova istog činjeničnog stanja?

ne (Revr-358/04).

ČL. 116. IZVANREDNI OTKAZ - PRIMJERI

Inventurni manjak:

Ako je poslodavac nakon provedene inventure utvrdio manjak, on bi mogao otkazati ugovor čak i kad se ne bi radilo o većoj vrijednosti jer je izgubio povjerenje u radnika (Revr-239/04).

Kada je utvrđeno da je radnica nezakonito i nesavjesno obavljala poslove poslovođe zbog čega je utvrđen manjak, to je opravdano otkazivanje njenog ugovora (Revr-916/09).

ČL. 116. IZVANREDNI OTKAZ - PRIMJERI

Pritvor:

Pritvor kao opravdan razlog za otkaz može biti činjenica njegovog dužeg trajanja i radnikova nemogućnost obavljanja rada, koja kod poslodavca može izazvati poremećaj u procesu rada (Revr-143/02).

Alkoholiziranost:

- ne mora automatski predstavljati razlog za otkaz;
- bitne su okolnosti slučaja koje dovode do toga da radni odnosa nije moguć (počinjena šteta, vrsta posla, opasnost za druge,...

Narav radnog mjesta ne dopušta da portir bude pod utjecajem alkohola (Revr-265/02).

ČL. 116. IZVANREDNI OTKAZ - PRIMJERI

Zloupotreba bolovanja:

- radnik mora biti zatečen pri aktivnosti koje po svojoj prirodi ne odgovaraju bolesti zbog koje je na bolovanju.

To što je radnica za vrijeme bolovanja prisustvovala činu vjenčanja nema značenje zlouporabe bolovanja (Revr-378/06).

Zlouporaba bolovanja je kada radnik za vrijeme bolovanja radi visokog tlaka i vrtoglavice obavljao poslove stečajnog upravitelja, a bio je potreban poslodavcu (Vs Revr-770/02).

Odbijanje prekovremenog rada:

Postojala potreba kod poslodavca za prekovremenim radom, radnikovo odbijanje tog rada predstavlja osobito tešku povredu (Vs Revr-120/07).

ČL. 116. IZVANREDNI OTKAZ – PRIMJERI OTKAZA

Radniku YY iz Osijeka otkazuje se ugovor o radu sklopljen dana _____.201X.godine na određeno vrijeme zbog osobito teške povrede iz radnog odnosa, bez prava na ugovoreni otkazni rok, te mu radni odnos prestaje danom primitka ovog otkaza.

O b r a z l o ž e n j e

Poslodavac i radnik YY sklopili su dana _____.201X.godine ugovor o radu na određeno vrijeme.

Taj se ugovor o radu otkazuje zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa. Radnik se od _____.201X. godine ne pojavljuje na poslu, a svoj izostanak nije opravdao, što je vidljivo prema evidenciji korištenja radnog vremena. Radnik je poslodavcu usmeno najavio otkaz te da će otići raditi u drugu državu.

ČL. 116. IZVANREDNI OTKAZ – PRIMJERI OTKAZA

Poslodavac je radniku usmeno objasnio da mora dati pisanu odluku o otkazu, što isti nije učinio. Kako se radnik ne pojavljuje na poslu, a svoje izostanke nije opravdavao, poslodavac je primoran donijeti ovu odluku.

Zato je na temelju već navedenog valjalo tako odlučiti.

Radnik nema pravo na otkazni rok, niti na otpremninu, a radni odnos radniku prestaje kod Poslodavca danom primitka ovog otkaza.

Dostava i uputa o pravnom lijeku?

ČL. 123. OTKAZ S PONUDOM IZMIJENJENOG UGOVORA

- poslodavac otkazuje ugovor o radu i istodobno predloži radniku sklapanje novog ugovora o radu sa izmijenjenim uvjetima;
- razlozi za otkaz: izmjena neke odredbe ugovora o radu – nemogućnost sporazuma,...
- rok za izjašnjavanje radnika o ponudi za sklapanje izmijenjenog ugovora o radu određuje poslodavac, najkraće trajanje 8 dana.

Posebno voditi računa: opravdani razlog za otkaz, propisani postupak otkazivanja, savjetovanje s radničkim vijećem ili sa sindikatom, otpremnina, otkazni rok, kao i godišnji odmor.

ČL. 121. OTKAZNI ROK

Prema novim odredbama otkazni rok, kao i do sada ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

ČL. 121. OTKAZNI ROK

Novina je da otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad, međutim ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu. Drugim riječima bolovanje sada može produžiti otkazni rok najviše do 6 mjeseci, a nakon toga radni odnos svakako prestaje.

Novost je i da otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

ČL. 125. SUDSKI RASKID UGOVORA O RADU

Smanjena je naknada plaće u slučaju sudskog raskida ugovora o radu sa sadašnjih maksimalnih 18 na 8 plaća. Dakle, ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten, a radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na zahtjev radnika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu naknadu štete u iznosu od tri do najviše osam propisanih ili ugovorenih mjesečnih plaća toga radnika (ovisno o trajanju radnoga odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete radnika).

HVALA NA POZORNOSTI!

KONTAKTI:

HUP Reg. ured Osijek

Tel. 031/370-076

E-mail: ivan.saric@hup.hr

hup-osijek@hup.hr

www.hup.hr



Europska unija
Zajedno do fondova EU



Operativni program
KONKURENTNOST
I KOHEZIJA



EUROPSKI STRUKTURNI
I INVESTICIJSKI FONDOVI

Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog fonda za regionalni razvoj.