

Na temelju članka 65. Prijelaznih i završnih odredbi („NN“ 151/2022), Zakona o radu („Narodne novine br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22) i članka 46. Statuta Županijske lučke uprave Opatija – Lovran – Mošćenička Draga Upravno vijeće Županijske lučke uprave Opatija – Lovran – Mošćenička Draga na xx sjednici održanoj dana xx. svibnja 2023. godine donijelo je:

**ODLUKU**  
**O IZMJENAMA I DOPUNAMA PRAVILNIKA O RADU**  
**ŽUPANIJSKE LUČKE UPRAVE OPATIJA – LOVRAN –**  
**MOŠĆENIČKA DRAGA**

**Članak 1.**

U odjeljak „Zasnivanje radnog odnosa“, Članak 8. stavak 3. mijenja se i glasi:

„Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.“

Stavak 5. istog članka također se mijenja i glasi:

„S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.“

**Članak 2.**

U odjeljak „Ugovor o radu“, U članku 9. dodaju se stavci koji glase:

„Radnik koji najmanje šest mjeseci radi kod Poslodavca (Lučke uprave) i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.“

„Ravnatelj/ica je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz ovog stavka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.“

„Ugovor o radu za stalne sezonske poslove može se sklopiti i na neodređeno vrijeme, a takav ugovor o radu Ravnatelj/ica može sklopiti isključivo uz suglasnost Upravnog vijeća te sukladno važećim zakonskim propisima“

„Ravnatelj/ica može, za posao koji se pretežno obavlja sezonski, s radnikom sklopiti ugovor o radu za stalne sezonske poslove.

### **Članak 3.**

U članak 11. dodaje se stavak koji glasi:

„Lučka uprava je dužna radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku.“

### **Članak 4.**

U odjeljku pripravnici, u članku 19. dodaje se stavak koji glasi:

„Rad djece i maloljetnika nije dozvoljen u Lučkoj upravi.“

### **Članak 5.**

U odjeljku „Puno i nepuno radno vrijeme“, u članak 25. dodaje se stavak koji glasi:

„Radnik koji je u radnom odnosu na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme u Lučkoj upravi proveo duže od šest mjeseci, uključujući i razdoblje probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme.“

### **Članak 6.**

U odjeljku „Prekovremeni rad“ članak 27. stavak 2. dodaje se rečenica:

„A kako je to zakonski definirano u članku 60.a stavku 7. Zakona o radu.“

U istom članku stavak 3. se mijenja i glasi:

„Trudnica, roditelj/samohrani roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Lučkoj upravi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.“

### **Članak 7.**

U odjeljku „Rad u smjenama“, u članak 31. dodaje se nova kategorija:

„Rad na izdvojenom mjestu i rad na daljinu“

„Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao s Lučkom upravom, tj. Ravnateljem/icom, obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i Lučke uprave, a koji nije službeni prostor Lučke uprave. Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu Ravnatelj/ica i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu. Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalni, privremeni ili povremeni, ako, na prijedlog radnika ili Ravnatelja/ice, Radnik i Ravnatelj/ica ugovore takvu vrstu rada.“

„U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, Ravnatelj/ca može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.“

„Ugovor o radu na izdvojenom mjestu i radu na daljinu mora biti sklopljen u pisanom obliku, ostali obvezni sadržaj ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu propisan je zakonom i sukladno istome mora biti sklopljen.“

„Plaća i druga materijalna prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostoru Lučke uprave radi na istim ili sličnim poslovima, niti njihova druga prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koja radnik ostvaruje smiju biti utvrđena u manjem opsegu od onoga koji je utvrđen za radnika koji u prostoru Lučke uprave radi na istim ili sličnim poslovima.“

„Prilikom bližeg određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu Ravnatelj/ica je dužan prilagoditi količinu i rokove izvršenja poslova na način koji radniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor u utvrđenom opsegu.“

„Lučka uprava dužna je radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada nadoknaditi troškove iz članka 17.a stavka 1. točke 4. Zakona o radu u iznosu utvrđenom kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.“

„Lučka uprava ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor koji nije prostor Lučke uprave radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika, ako je to ugovoreno između radnika i poslodavca i samo u vrijeme koje je dogovorio s radnikom.“

„Lučka uprava je radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika, kada je prema naravi posla i veličini rizika za život i zdravlje radnika procijenjenog u skladu s propisima o zaštiti na radu na izdvojenom mjestu rada to moguće.“

„Lučka uprava je radniku koji radi na daljinu dužan osigurati zaštitu privatnosti te je dužan radniku osigurati potrebne pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.“

## **Članak 8.**

U isti članak 31. dodaje se i kategorija s naslovom:

„Obveze i prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada“

„Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s važećim propisima.“

„Radnik koji radi u prostoru Lučke uprave može, radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, zatražiti od Lučke uprave izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada, i to u slučaju:

1. zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta
2. trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života
3. pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu.“

„Radnik koji je s Lučkom upravom ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja sukladno odredbama Zakona o radu može zatražiti od Ravnatelja/ice da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu poslove ponovno obavlja u prostoru Lučke uprave.“

„U prethodno navedenim slučajevima, Ravnatelj/ica je dužan zahtjev radnika razmotriti, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, te je u slučaju odbijanja ili njegova usvajanja s odgovornim početkom primjene, dužan radniku u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor.“

„Ako Ravnatelj/ica prihvati zahtjev iz prethodnog stavka ovoga članka, Lučka uprava i radnik će ugovoriti rad u prostoru poslodavca.“

U isti članak dodaje se i kategorija s naslovom:

„Upućivanje radnika u inozemstvo“

„Ravnatelj može, u suglasnosti s upravnim vijećem, u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, na ograničeno vrijeme uputiti radnika na rad u inozemstvo radi obavljanja ugovorenih poslova.“

„Upućivanje radnika u inozemstvo provodi se samo u iznimnim slučajevima, takav radni odnos reguliran je sukladno važećim propisima Zakona o radu.“

## Članak 9.

U članak 31. dodaju se, isto tako, nove kategorije s naslovom:

„Dodatni rad radnika“

„Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod matičnog poslodavca Lučke uprave, odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.“

„Uvjeti rada radnika koji radi na dodatnom radu utvrđuju se zakonom i drugim propisima.“

„Dodatni ugovor sklapa se na zahtjev radnika, a o sklapanju dodatnog ugovora odlučuje Ravnatelj/ica uz prethodnu suglasnost upravnog vijeća.“

„Radnik je dužan prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti Lučku upravu o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.“

„S obzirom na činjenicu da je Lučka uprava ustanova, tj. pravna osoba s javnim ovlastima, ukoliko radnik ima sklopljen ugovor s drugim poslodavcem, a to se kosi s pojedinim ovlastima Lučke uprave kao i načelima tržišnog natjecanja, Matični poslodavac je dužan o tome obavijestiti radnika, kao i primijeniti zakonske odredbe o zabrani tržišnog natjecanja.“

„Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca Lučke uprave, radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.“

„Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu mora sadržavati podatke propisane Zakonom o radu.“

„Ugovor o dodatnom radu sklapa se sukladno odredbama Zakona o radu“

### **Članak 10.**

U cjelini rad u smjenama, u članak 32. dodaje se nova kategorija s naslovom:

„Nejednak raspored radnog vremena“

„Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana ni duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu. Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.“

„Ravnatelj/ica određuje nejednak raspored radnog vremena za svakog radnika pojedinačno, sukladno važećem Zakonu o radu.“

### **Članak 11.**

U cjelinu „Odmori i dopusti“, u članak 48. dodaje se odredba koja glasi:

„Osim na neplaćeni dopust, Radnik ima pravo i na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi, kako je ista definirana zakonom.“

U isti članak dodaje se i kategorija s naslovom:

„Odsutnost s posla“

„Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.“

„Stjecanje prava na odsutnost s posla stječe se godinama provedenim na radu kod poslodavca Lučke uprave.“

## **Članak 12.**

U odjeljku Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja, u članak 49. dodaju se sljedeće odredbe:

„Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.“

„Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o roditeljskim potporama, poslodavac Lučka uprava ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.“

„Nakon isteka roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.“

„Radnik iz stavka 1. ovoga članka, osim radnika koji koristi očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, u skladu s propisom o roditeljskim potporama, o namjeri povratka na rad mora poslodavca Lučku upravu obavijestiti najmanje 30 dana unaprijed.“

## **Članak 13.**

Cjelina „Plaće i ostala materijalna prava radnika“, članak 59., stavak 1. se mijenja i glasi:

„Plaća, u smislu ovoga Zakona, je primitak radnika koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.“

#### **Članak 14.**

U članak 59., stavak 1. dodaju se odredbe koje glase:

„Poslodavac Lučka uprava je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.

„Plaća mora biti ugovorena, utvrđena ili propisana u bruto iznosu.“

#### **Članak 15.**

U odjeljku „Plaće“ članak 62. se mijenja i glasi:

„Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom i neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom radnik ima pravo na povećanu plaću, u visini i na način određenima kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, pri čemu povećanje za svaki sat rada nedjeljom ne može biti manje od 50 %, a što se dodaje u tablicu koja je sadržana u članku.“

#### **Članak 16.**

U istom odjeljku cjelini članak 59. se mijenja i u isti se dodaju sljedeće odredbe:

„Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun.“

„Ako je za obavljanje rada ugovoreno ili utvrđeno ugovorom o radu ostvarivanje prava radnika na primitak u naravi, poslodavac Lučka uprava ga je dužan radniku omogućiti do kraja tekućeg mjeseca za koji ostvaruje to pravo.“

„Zbog neisplate plaće radnik može izvanredno otkazati ugovor o radu.“

#### **Članak 17.**

U odjeljku „Izvanredni otkaz ugovora o radu“, članak 81. se mijenja i glasi:

„Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama“

#### **Članak 18.**

U odjeljku „Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa“ u članak 91. dodaje se odredba :

„Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih Zakonom o radu, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.“

### **Članak 19.**

U odjeljku „Završne odredbe“ dodaju se:

„U slučaju nastanka potrebe rada putem digitalnih platformi primjenjuju se odredbe propisane Zakonom o radu kao i drugi pozitivni pravni propisi.“

### **Članak 20.**

Ova odluka stupa na snagu danom donošenja te će se objaviti na oglasnoj ploči Lučke uprave Opatija – Lovran – Mošćenička Draga.

## **ŽUPANIJSKA LUČKA UPRAVA OPATIJA – LOVRAN – MOŠĆENIČKA DRAGA UPRAVNO VIJEĆE**

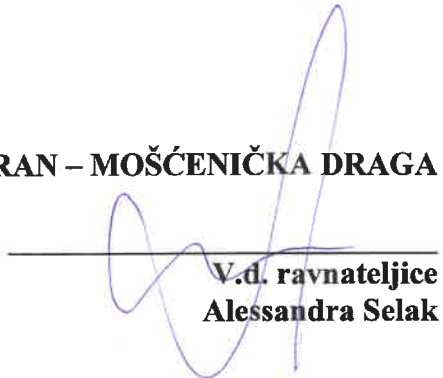


**Predsjednik Upravnog vijeća**

  
\_\_\_\_\_

**Kristian Tončić**

**ŽLU OPATIJA – LOVRAN – MOŠĆENIČKA DRAGA**

  
\_\_\_\_\_

**V.d. ravnateljice  
Alessandra Selak**