URSH UDRUGA RADNIČKIH SINDIKATA HRVATSKE

ON - LINE M A N U A L

Mga Karapatan at Obligasyo n ng mga Manggagawa sa Republika ng Croatia

Praktikal na Gabay sa Labour Act at Occupational Safety and Health Act

Zagreb

Mayo 2026

kontrata – sahod – oras ng trabaho – mga panahon ng pahinga – kaligtasan sa trabaho – pag-uulat ng mga iregularidad

Layunin at Paraan ng Paggamit

Para kanino ang gabay na ito? Para sa mga manggagawa, employer, kinatawan ng unyon, dayuhang manggagawa, at sinumang nais mabilis na suriin ang mga pangunahing patakaran sa trabaho sa Republika ng Croatia.

Paano ito gamitin? Bawat kabanata ay may maikling patakaran, checklist, at praktikal na hakbang. Ang mga QR code ay humahantong sa opisyal na batas at sa mga website ng mga kinauukulang institusyon.

Mahalagang Tala

Mga materyal na pang-impormasyon.
Ang manwal na ito ay hindi pumapalit sa indibidwal na legal na payo, kolektibong kasunduan, regulasyon sa trabaho, o opisyal na interpretasyon ng kinauukulang awtoridad. Bago kumilos sa isang partikular na alitan, suriin ang mga naaangkop na regulasyon at mga deadline.

Ang mga terminong manggagawa at employer ay ginagamit nang neutral at tumutukoy sa mga tao ng lahat ng kasarian.

Batas sa Paggawa

Batas sa Kaligtasan at Kalusugan sa Trabaho

Ulat sa State Inspectorate ng Republika ng Croatia

Nilalaman

01 10 pinakamahalagang patakaran

02 Pangunahing ugnayan sa pagitan ng employer at manggagawa

03 Kontrata sa trabaho bago magsimula sa trabaho

04 Mga Uri ng Kontrata sa Trabaho at Probationary na Trabaho

05 Oras ng Trabaho at Overtime

06 Pahinga, Leave, at Taunang Bakasyon

07 Sahod, Kompensasyon, at Minimum na Sahod

08 Naantalang Pagbabayad ng Suweldo at Cash-in-Hand na Bayad

09 Pagwawakas ng mga kontrata sa trabaho at mga panahon ng proteksyon

10 Dignidad ng mga manggagawa at panloob na proseso

11 Kaligtasan sa trabaho – mga obligasyon ng employer

12 Mga karapatan at obligasyon ng mga manggagawa sa kaligtasan sa trabaho

13 Pagsusuri ng Panganib at Kagamitan sa Trabaho

14 Trabaho sa Konstruksyon at Pagtatrabaho sa Mataas na Lugar

15 Mga Courier at Gawaing May Kaugnayan sa Trapiko

16 Mga Gawaing Isinasagawa sa Digital na mga Plataporma

17 Mga Dayuhang Manggagawa at Hindi Ipinahahayag na Trabaho

18 Saan Dapat Humingi ng Tulong at Mahahalagang Mapagkukunan



Mabilisang Oryentasyon: Unang tingnan ang kontrata sa trabaho, pagpaparehistro ng insurance, kalkulasyon ng payroll, talaan ng oras ng trabaho, at pagtatasa ng panganib.

Sampung Pinakamahalagang Panuntunan sa Isang Pahina

1. Nagsisimula lamang ang trabaho kapag may naibigay na kontrata sa trabaho o nakasulat na kumpirmasyon, at nakarehistro na ang manggagawa para sa mandatory insurance.
2. Dapat malinaw ang kontrata: mga tungkulin sa trabaho, lugar ng trabaho, petsa ng pagsisimula, sahod, oras ng trabaho, mga pahinga, at mga panahon ng abiso.
3. Ang full-time na oras ng trabaho ay hindi dapat lumampas sa 40 oras kada linggo.
4. Ang overtime work ay isang eksepsyon at dapat manatili sa loob ng legal na limitasyon.
5. Para sa hindi bababa sa anim na oras ng araw-araw na trabaho, may karapatan ang manggagawa sa pahinga na hindi bababa sa 30 minuto.
6. Ang araw-araw na pahinga ay dapat hindi bababa sa 12 magkakasunod na oras, at karaniwang nakaplano ang lingguhang pahinga na isama ang Linggo.
7. Ang taunang bakasyon ay tumatagal ng hindi bababa sa apat na linggo kada taon, at para sa ilang manggagawa ay hindi bababa sa limang linggo.
8. Ang sahod at kompensasyon sa sahod ay dapat bayaran hindi lalampas sa ika-15 araw ng buwan para sa nakaraang buwan.
9. Ang kaligtasan sa trabaho ay responsibilidad at gastos ng employer: ang pagsasanay, medikal na pagsusuri, at protektibong kagamitan ay hindi kailanman dapat singilin sa manggagawa.
10. Maaaring tumanggi ang isang manggagawa na magtrabaho at umalis sa lugar ng trabaho kung may agarang panganib sa kanilang buhay o kalusugan.

Praktikal na patakaran: idokumento ang iyong trabaho – itago ang kontrata sa trabaho, mga payslip, iskedyul, mga mensahe tungkol sa shift, mga larawan ng hindi ligtas na kalagayan, at mga pahayag ng saksi.

Pangunahing ugnayan sa pagitan ng employer at manggagawa

Mga obligasyon ng employer

- Ibigay sa manggagawa ang trabahong nakasaad sa kontrata at malinaw na mga tagubilin para sa pagsasagawa nito.
- Bayaran ang sahod at iba pang kita para sa trabahong ginawa.
- Bago magsimula sa trabaho, kailangang ipakilala ng employer sa manggagawa ang mga patakaran sa trabaho, organisasyon ng trabaho, at mga pamamaraan sa kaligtasan.
- Magbigay ng mga kundisyon sa trabaho na hindi naglalagay sa panganib sa kalusugan at kaligtasan ng manggagawa.
- Itago ang mga itinakdang tala at bigyan ang manggagawa ng access sa mahahalagang dokumento.

Mga obligasyon ng manggagawa

- Personal na gawin ang itinalagang trabaho ayon sa mga tagubilin ng employer.
- Magtrabaho nang masipag, alinsunod sa job description at propesyonal na pamantayan.
- Igalang ang oras ng trabaho, mga patakaran sa kaligtasan sa trabaho, at pagiging kumpidensyal ng datos.
- Gamitin ang kagamitan ayon sa itinakdang paraan at iulat ang anumang kakulangan.
- Huwag ilagay sa panganib ang iyong sarili, ang ibang manggagawa, kliyente, o ang ari-arian ng employer.

Tatlong Tanong Bago Magsimula ang Ugnayang Pangka-empleyo

Mayroon ba akong nakasulat na rekord?

Ang kontrata, nakasulat na kumpirmasyon, annex, pagkalkula ng payroll, at patunay ng pagpaparehistro bilang batayan para protektahan ang iyong mga karapatan.

Alam ko ba ang iskedyul?

Oras ng trabaho, shift, overtime, at ang mga panahon ng pahinga ay dapat malinaw at mapapatunayan.

Ligtas ba ang trabaho?

Dapat magbigay ng risk assessment, pagsasanay, at personal protective equipment.

Kanino ako dapat mag-report?

Dapat malaman ng manggagawa kung sino ang agarang superbisor, ang taong responsable sa mga reklamo, ang espesyalista sa kaligtasan sa trabaho, at ang contact ng unyon.

Kontrata bago magsimula ang trabaho

Ang kontrata sa trabaho ang panimulang dokumento. Ito ay tinatapos sa nakasulat na anyo. Kung hindi naiintindihan ng manggagawa ang wikang Croatian, ang teksto ng kontrata at ang mga pangunahing tagubilin ay dapat ipresenta sa wikang naiintindihan ng manggagawa.

Listahan ng kontrata

- □ pangalan ng employer at OIB
- □ pangalan ng manggagawa at
- □ titulo ng trabaho at paglalarawan ng
- □ petsa ng pagsisimula ng
- □ Kontrata sa Trabaho na Walang Takda o Takdang Panahon
- □ kabuuang sahod at mga
- □ full-time o part-time na trabaho
- □ iskedyul, shift work o night work
- □ taunang bakasyon at pagliban
- □ mga panahon ng paunawa at
- □ kolektibong kasunduan o mga regulasyon sa
- □ remote/platform work, kung naaangkop

Mga babalang palatandaan

- "Simulan mo na agad ang trabaho, aasikasuhin namin ang mga papeles mamaya."
- "Ang minimum wage ay napupunta sa account mo, ang iba ay cash."
- "Bumili ka ng sarili mong safety helmet, sapatos, o guwantes."
- "Pumirma ka ng blangkong kontrata o annex, pupunan namin pagkatapos."
- "Iwan ang iyong pasaporte o personal na dokumento sa employer."

Mga Uri ng Kontrata sa Trabaho at Probationary na Trabaho

Kontrata para sa walang takdang panahon

Ang patakaran ay ang pagtatrabaho nang walang takdang panahon. Ang relasyon sa trabaho ay tumatagal hanggang matapos ito sa isa sa mga legal na pinapayagang paraan.

Kontratang may takdang panahon

Ito ay isang eksepsiyon para sa pansamantala, limitadong oras, o kapalit na trabaho. Dapat malinaw ang dahilan at tagal.

Panahon ng pagsubok

Maaaring pagkasunduan ito para sa layunin ng pagsusuri ng propesyonal at trabahong kakayahan. Karaniwan, hindi ito tumatagal ng higit sa anim na buwan.

Annex ng kontrata

Ang pagbabago sa mahahalagang kundisyon sa trabaho ay dapat nakasulat at madaling maintindihan. Huwag pumirma sa dokumentong hindi mo nabasa o naintindihan.

Ano ang dapat itanong bago pumirma?

- Bakit ang kontrata ay may takdang panahon?
- Paano nire-record ang oras ng trabaho?
- Kailan binabayaran ang sahod at ano ang mga allowance?
- Sino ang nagbibigay ng protective equipment at pagsasanay?
- Sino ang dapat kong kontakin sakaling may paglabag sa karapatan?



Halimbawa: bago ang mapanganib na trabaho, kailangang malinaw na tukuyin ang kagamitan, pagsasanay, at superbisyon.

Oras ng trabaho, mga tala, at overtime

40
pinakamataas na lingguhang oras para sa full-time na trabaho

50
lingguhang oras – regular + overtime na trabaho

180
taunang oras – pangkalahatang limitasyon sa overtime work

250
mga oras kada taon kung pinapayagan lamang ito ng kolektibong kasunduan

Oras ng Trabaho Overtime

- Ang iskedyul ng trabaho ay dapat malaman nang maaga at alinsunod sa kontrata, mga regulasyon sa trabaho, o kolektibong kasunduan.
- Sa mga kaso ng hindi pantay na pamamahagi at muling pamamahagi ng oras ng trabaho, ang average ay minomonitor sa itinakdang panahon.
- Ang pagtatrabaho para sa maraming employer ay binibilang sa kabuuang limitasyon ng full working time.
- Ang talaan ng oras ng trabaho ay mahalagang ebidensya sa mga alitan tungkol sa sahod, overtime, at mga panahon ng pahinga.
- Maaaring ito ay ipag-utos dahil sa force majeure, pambihirang pagtaas ng trabaho, o iba pang agarang pangangailangan.
- Dapat itong itala at bayaran sa mas mataas na rate.
- Hindi ito dapat maging permanenteng paraan ng pag-oorganisa ng trabaho.
- Dapat magtago ang manggagawa ng mga iskedyul, mensahe, at iba pang ebidensya ng order o aktwal na trabaho.

Praktis: kung hindi tama ang pagkakatala ng oras, itago ang sarili mong talaan: petsa, simula at pagtatapos ng trabaho, break, lokasyon, gawain, taong nag-utos, at mga saksi.

Mga pahinga, pag-leave, at taunang bakasyon

Break
Ang manggagawang nagtatrabaho ng hindi bababa sa anim na oras kada araw ay may karapatang magkaroon ng pahinga na hindi bababa sa 30 minuto.

Araw-araw na pahinga
Sa pagitan ng dalawang araw ng trabaho, dapat ay may hindi bababa sa 12 oras ng tuloy-tuloy na pahinga.

Lingguhang pahinga
Ang lingguhang pahinga ay nakaplano bilang tuloy-tuloy na panahon kasabay ng araw-araw na pahinga; Kung hindi ito posible, tinitiyak ang pamalit na pahinga.

Taunang bakasyon
Hindi bababa sa apat na linggo bawat taon, at hindi bababa sa limang linggo para sa mga menor de edad at ilang manggagawang partikular na nasa mas mataas na panganib.

Taunang bakasyon

- "Buong" taunang bakasyon ay kinukuha pagkatapos ng anim na buwan ng tuloy-tuloy na pagtatrabaho sa parehong employer.
- Bago iyon, isang proporsyonal na bahagi ang nakukuha: 1/12 para sa bawat buwan ng trabaho.
- Ang hindi nagamit na taunang bakasyon ay maaaring dalhin at gamitin hanggang 30 Hunyo ng susunod na taon, alinsunod sa mga legal na patakaran.
- Sa pagwawakas ng kontrata, nagbabayad ang employer ng kompensasyon para sa hindi nagamit na bahagi.

Bayad na bakasyon

Para sa mahahalagang personal na pangangailangan, may karapatan ang manggagawa sa bayad na bakasyon. Ang kabuuang tagal ay kadalasang umaabot sa pitong araw ng trabaho kada taon, maliban kung ang kolektibong kasunduan, rulebook, o kontrata ay nagbibigay ng mas paborableng karapatan.

Mga halimbawa: kasal, kapanganakan ng isang anak, malubhang karamdaman o pagkamatay ng malapit na kamag-anak, donasyon ng dugo.

Sahod, kompensasyon sa sahod, at minimum na sahod sa 2026

MINIMUM GROSS WAGE PARA SA 2026

EUR 1,050.00

Ano ang ibig sabihin ng gross at net?

- Ang gross wage ay ang napagkasunduang halaga bago ibawas ang pampublikong kontribusyon mula sa sahod.
- Ang netong sahod ay ang halagang natatanggap ng manggagawa sa kanilang account matapos kalkulahin ang mga kontribusyon.
- Ang sahod ay binabayaran sa pera, pagkatapos ng trabaho, hindi lalampas sa ika-15 araw ng buwan para sa nakaraang buwan.
- Ang pagkalkula ng sahod, kabayaran, o bayad sa paghihiwalay sa trabaho ay dapat maibigay sa manggagawa sa loob ng itinakdang panahon.

Pagtaas ng sahod

magtrabaho sa mahirap na kalagayan

- trabaho sa overtime
- trabaho sa gabi
- magtrabaho tuwing Linggo
- magtrabaho sa isang pista opisyal o ibang araw na itinalaga ng batas bilang araw na hindi nagtatrabaho

Linggo: ang pagtaas para sa bawat oras ng trabaho tuwing Linggo ay hindi dapat bumaba sa 50%.

Tandaan: ang kolektibong kasunduan, mga regulasyon sa trabaho, o kontrata sa trabaho ay maaaring magbigay ng mas paborableng mga kundisyon para sa manggagawa.

Paano kung ang sahod ay late o binayaran "sa ilalim ng mesa"?

Kailan dapat maghinala ng paglabag sa mga karapatan?

- Ang sahod ay late o dumarating nang walang payslip.
- Bahagi ng sahod ay binabayaran nang cash nang walang payslip.
- Hindi ipinapakita ang overtime, night work, Linggo, o pista opisyal.
- Ang manggagawa ay nakarehistro ng mas kaunting oras kaysa sa aktwal na kanilang trabaho.
- Ipinag-uutos ng employer na ibalik ang bahagi ng sahod pagkatapos ng bayad.

Ano ang dapat iligtas agad?

- Mga slip ng sahod at mga pahayag sa bangko
- Mga iskedyul ng trabaho at talaan ng iyong sariling oras
- Mga mensahe, e-mail, at shift orders
- Mga larawan ng iyong presensya sa trabaho o sa lugar ng trabaho
- Mga pangalan ng mga saksi at tala ng mga pag-uusap

1. Suriin ang kontrata, ang payslip, at ang talaan ng mga oras.
2. Humiling ng paliwanag o pagwawasto sa sulat.
3. Isali ang unyon o ang kinatawan ng unyon.
4. Iulat ang mga pagkukulang sa kinauukulang inspeksyon ng paggawa.

Mag-ingat sa mga deadline. Madalas na maiikling deadline ang ipinatutupad para sa proteksyon ng mga karapatang nagmumula sa trabaho. Kung pinaghihinalaan mo

Pagwawakas ng mga kontrata sa trabaho at mga panahon ng proteksyon

Ang pagtatapos ng kontrata sa trabaho ay dapat legal at maayos na isinasagawa. Ang mga pinakakaraniwang anyo ay ang pagwawakas ng kontrata na may takdang panahon, kasunduan sa pagitan ng manggagawa at employer, regular o pambihirang pagtanggal, at iba pang mga kaso na itinakda ng Batas sa Paggawa.

Pagtanggal na may kaugnayan sa negosyo

Kapag tumigil ang pangangailangan sa trabaho dahil sa mga kadahilanang pang-ekonomiya, teknolohikal, o organisasyonal.

Pagtanggal batay sa personal na dahilan

Kapag ang manggagawa, dahil sa permanenteng katangian o kakayahan, ay hindi maayos na matupad ang kanilang mga obligasyon.

Pagtanggal dahil sa pag-uugali na may sala

Kapag nilabag ng manggagawa ang mga obligasyon na nagmumula sa ugnayan sa trabaho.

Pambihirang pagtanggal

Dahil lamang sa isang partikular na seryosong paglabag o isang katotohanang nagpapahirap sa pagpapatuloy ng ugnayan sa trabaho.

Ang isang dismissal ay dapat may:

- nakasulat na anyo
- nakasulat na paliwanag
- paghahatid sa taong tatanggalin

Proteksyon ng mga karapatan

Ang manggagawa na naniniwalang nilabag ang kanilang karapatan ay dapat, sa loob ng maikling panahon, humiling ng proteksyon ng mga karapatan mula sa employer, at pagkatapos, kung kinakailangan, simulan ang proteksyon ng hukuman.

Dignidad at proteksyon ng manggagawa kasama ang employer

Dignidad ng manggagawa

May karapatan ang manggagawa sa isang kapaligiran sa trabaho na malaya sa panliligalig, sekswal na panliligalig, diskriminasyon, pagbabanta, kahihiyan, at hindi makatarungang presyon.

- Ang employer na may hindi bababa sa 20 manggagawa ay dapat magtalaga ng tao para sa pagtanggap at paglutas ng mga reklamo.
- Ang isang employer na may higit sa 75 manggagawa ay dapat magtalaga ng dalawang tao na magkaiba ang kasarian.
- Ang mga reklamo ay dapat asikasuhin nang mabilis, maingat, at walang paghihiganti laban sa manggagawa.



Dapat ligtas ang kapaligiran sa trabaho sa pisikal at sikolohikal na aspeto.

Ruta ng panloob na proteksyon – sino ang dapat tanungin?

□ agarang superbisor	□ HR / personnel department	□ kinatawan para sa proteksyon
□ kinatawan ng unyon	□ kinatawan ng kaligtasan ng	□ espesyalista sa kaligtasan sa

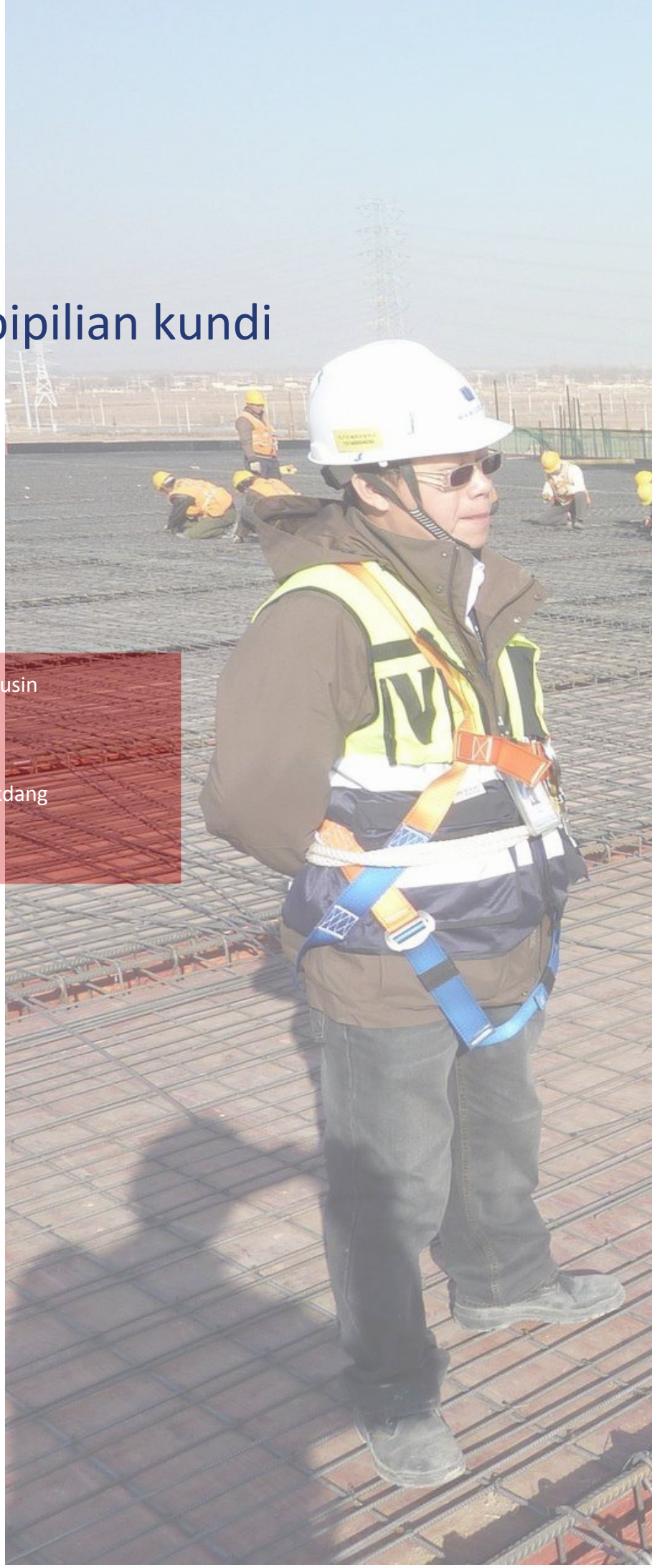
Isulat ang mga katotohanan: petsa, lugar, mga taong sangkot, eksaktong pangyayari, mga mensahe, mga saksi, at mga kahihinatnan. Kung walang tumpak na impormasyon, mas mahirap ang proteksyon.

KALIGTASAN SA TRABAHO

Ligtas na trabaho ay hindi isang pagpipilian kundi isang obligasyon

Kasama sa ligtas na trabaho ang pag-iwas sa panganib, pagsasanay, tamang kagamitan, organisasyon ng trabaho, Unang lunas, paglikas, mga palatandaan ng kaligtasan, at sistematikong pagtanggal ng mga panganib.

Pananagutan ng employer ang mga gastusin para sa kaligtasan sa trabaho, at dapat gamitin ng manggagawa nang tama ang mga kagamitan at sundin ang mga itinakdang alituntunin.



Mga obligasyon ng employer sa kaligtasan sa trabaho

Dapat ba ng employer Ano ang dapat makita ng manggagawa?

- ihanda at i-update ang pagsusuri ng panganib
- Sanayin ang mga manggagawa na magtrabaho nang ligtas • magbigay ng medikal na pagsusuri para sa mga trabahong may espesyal na kundisyon sa trabaho
- magbigay ng personal protective equipment at ligtas na kagamitan sa trabaho
- ipakita ang mga palatandaan ng kaligtasan, nakasulat na abiso, at mga tagubilin
- mag-organisa ng first aid, fire protection, at evacuation drills
- pigilan ang stress na may kaugnayan sa trabaho at mga mapaminsalang panganib sa sikolohiya
- Mga tagubilin sa paggamit ng mga makina o tool
- malinaw na minarkadong mga lugar ng panganib at mga labasan
- tamang kagamitan nang walang improvisasyon
- madaling ma-access na paunang lunas at mga itinalagang responsable
- malinis, walang sagabal, at maliwanag na mga lugar ng trabaho
- ang taong iniulat ng panganib o pinsala

Mahalagang punto: ang isang manggagawa na hindi sinanay para sa ligtas na trabaho ay hindi dapat magsagawa nang mag-isa ng mga gawain na maaaring magdulot ng panganib sa kanilang sariling kaligtasan o kaligtasan ng iba.



Kasama sa personal protective equipment, depende sa panganib: helmet, safety shoes, gloves, goggles, high-visibility na damit, proteksyon sa pandinig, proteksyon sa paghinga, safety harness, at iba pang itinakdang elemento.

Mga karapatan at obligasyon ng mga manggagawa sa kaligtasan sa trabaho



Pagsasanay

Obligado ang manggagawa na lumahok sa pagsasanay at ipatupad ang mga natutunang patakaran.



Kagamitan

Dapat gamitin ng manggagawa ang personal protective equipment nang tama at ibalik ito sa itinalagang lugar.



Pag-uulat ng mga panganib

Anumang naobserbahang depekto sa lugar ng trabaho,
Dapat agad na iulat ang makina, scaffold, sasakyan, o kagamitan.



Walang improvisasyon

Hindi dapat tanggalin ang mga proteksiyon na aparato, hindi dapat patayin ang mga safety device, at hindi dapat gamitin ang mga sirang kagamitan.



Alak at mga adiksyon

Ipinagbabawal ang pag-inom ng alak at iba pang nakakaadik na sangkap sa lugar ng trabaho.



Pagtanggi sa mapanganib na trabaho

Sa kaso ng direktang at seryosong panganib sa buhay o kalusugan, may karapatan ang manggagawa na tumanggi sa trabaho at umalis sa lugar ng trabaho.

Paano kikilos kung may agarang panganib? Itigil ang trabaho, umalis sa mapanganib na lugar kung kinakailangan, ipaalam sa employer o awtorisadong tao, eksperto sa kaligtasan sa trabaho, o kinatawan ng kaligtasan ng manggagawa, at itala ang nangyari.

Pagsusuri ng Panganib at Kagamitan sa Trabaho

Ang pagtatasa ng panganib ay isang buhay na dokumento. Dapat nitong ipakita ang aktwal na mga gawain, kagamitan, organisasyon ng trabaho, kondisyon ng field, at mga manggagawang gumagawa ng trabaho.

Listahan ng operasyonal na checklist

□ panganib ng makina	□ magtrabaho sa taas	□ mga panganib sa kuryente
□ nahulog at nadapa	□ panganib sa kemikal	□ mga panganib sa biyolohiya
□ ingay at panginginig	□ mikroklima at pag-iilaw	□ manu-manong paghawak ng mga karga
□ trabaho sa trapiko	□ magtrabaho mag-isa sa gabi	□ stress at presyon sa deadline

Patunay na gumagana ang sistema

- sinanay ang manggagawa
- Ang kagamitan ay iniinspeksyon
- may mga tagubilin na available
- nababawasan ang panganib bago magsimula ang trabaho
- ang mga kakulangan ay agad na naaalis

Patunay na hindi gumagana ang sistema

- sira o hindi pamilyar ang kagamitan
- Natututo ang manggagawa "habang gumagalaw" sa isang mapanganib na trabaho
- tinatanggal ang proteksyon para sa bilis
- Paulit-ulit ang mga panganib nang walang pagwawasto
- ang mga pinsala ay nakatago o hindi naiulat

Trabaho sa Konstruksyon at Pagtatrabaho sa Mataas na Lugar

Bago simulan ang trabaho sa konstruksyon

- pagsasanay para sa ligtas na trabaho at araw-araw na talakayan tungkol sa mga panganib
- proteksiyon na helmet, sapatos, guwantes, at damit na mataas ang visibility
- safety harness at lubid kapag inireseta
- Tamang scaffolding, hagdan, plataporma, at mga access point
- proteksyon laban sa pagbagsak mula sa taas at proteksyon laban sa mga bumabagsak na bagay
- Pagsusuri ng espesyalista sa occupational medicine para sa mga trabahong may espesyal na kundisyon sa trabaho
- malinaw na minarkahan ang mga work zone, daanan, at mga ruta ng paglilikas



Ang pagtatrabaho sa taas ay nangangailangan ng proteksyon laban sa pagkahulog, superbisyon, at tamang paggamit ng kagamitan.

√ Tama

- magtrabaho lamang sa matatag na scaffold
- gamitin ang kolektibo at personal na proteksyon
- panatilihing malinis ang mga daanan
- Itigil ang trabaho kapag malakas ang hangin o kapag hindi ligtas ang access

X Mali

- pagtanggal ng mga guardrail o tabla
- nakatayo sa ilalim ng nakasuspinde na karga
- paggamit ng mga nasirang hagdan
- Nagtatrabaho nang walang helmet, proteksiyon na sapatos, o proteksyon laban sa pagbagsak

Mga Courier at Gawaing May Kaugnayan sa Trapiko



Ang mga delivery worker ay nalalantad sa mga panganib sa trapiko, panahon, at organisasyon.

Kaligtasan ng mga manggagawa sa paghahatid

- helmet at high-visibility na kagamitan
- Isang tamang sasakyan: preno, ilaw, gulong, at signaling
- Isang bag/karga na hindi nakakaistorbo sa balanse o visibility
- pagsasanay sa ligtas na paggalaw sa trapiko
- Isang plano sa trabaho para sa ulan, init, lamig, at madulas na mga ibabaw
- pagbabawal sa paggamit ng mobile phone sa paraang naglalagay sa panganib sa pagmamaneho
- Isang malinaw na proseso para sa pag-uulat ng pinsala, pagkasira ng kagamitan, o aksidente sa trapiko.

Ang pagmamadali dahil sa digital na sistema ay hindi dahilan upang isantabi ang kaligtasan. Hindi dapat maging dahilan ang deadline ng paghahatid, algorithm, o rating ng user upang lumabag sa mga regulasyon sa trapiko o magtrabaho nang walang wastong protective equipment.

Mabilis na pagsusuri bago ang shift

□ helmet	□ ilaw	□ preno
□ kagamitang reflective	□ naka-charge na telepono	□ ligtas na karga

Mga Gawaing Isinasagawa sa Digital na mga Plataporma

Ang pagtatrabaho sa pamamagitan ng digital na mga plataporma ay hindi "labas sa batas". Ang ganitong gawain ay subject sa mga patakaran sa batas paggawa at mga espesyal na probisyon sa trabaho sa plataporma.

Platform at aggregator

Maaaring isagawa ang trabaho sa pamamagitan ng isang platform o tagapamagitan. Kung ang aggregator ang itinuturing na employer, maaaring magkaroon ng magkatuwang na pananagutan ang platform para sa mga obligasyon nito sa manggagawa sa ilang partikular na sitwasyon.

Trabaho on call

Kung ang work on call ng employer ay napagkasunduan sa pamamagitan ng digital platform, garantisado ang bayad ng hindi bababa sa limang oras ng trabaho kada linggo.

Walang singil para sa mediation

Hindi maaaring maningil ang aggregator ng anumang bayad sa manggagawa para sa pamamagitan o para sa pag-access sa trabaho sa pamamagitan ng platform.

Kaligtasan sa trabaho

Dapat ayusin ng employer ang pag-iwas sa panganib, mga tagubilin, pagsasanay, impormasyon, at mga kinakailangang kagamitan sa trabaho.

Ano ang itatago?

- mga tala ng mga order at shift
- Mga kalkulasyon ng pagbabayad at komisyon
- mga mensahe mula sa platform/aggregator
- ebidensya ng kagamitan at gastusin
- mga abiso tungkol sa blocking, rating, o isang algorithmic na desisyon

Ano ang dapat itanong?

- sino ang pormal na employer
- sino ang responsable sa kagamitan
- Paano Iniulat ang mga Pinsala
- Paano kinakalkula ang sahod
- Paano kinukwestiyon ang isang desisyon sa platform

Mga dayuhang manggagawa

Pantay na mga pangunahing karapatan

Ang mga lokal at dayuhang manggagawa na nagtatrabaho ay may pantay na pangunahing karapatan sa paggawa at kaligtasan sa trabaho. Ang pagkakaiba sa pagkamamamayan ay hindi dapat gamitin bilang dahilan para sa hindi ligtas na trabaho, hindi pagbabayad ng sahod, o pagtatrabaho nang walang kontrata.

- Ang kontrata, mga tagubilin, at mga dokumentong mahalaga para sa kaligtasan ay dapat maintindihan ng manggagawa.
- Dapat may sariling kopya ang manggagawa ng kontrata sa trabaho, mga permit, mga rehistro, at mga pahayag ng sahod.
- Ang kakulangan sa kaalaman sa wika o work permit ay hindi dapat gamitin bilang paraan ng presyon sa isang dayuhang manggagawa.
- Ang pagtatrabaho nang walang angkop na katayuan o rehistrasyon ay nagdudulot ng mataas na panganib para sa parehong manggagawa at employer.

Espesyal na mga signal para sa mga dayuhang manggagawa

- pagkumpiska ng pasaporte o personal na dokumento
- Banta ng deportasyon dahil sa paghingi ng sahod
- Akomodasyon o transportasyon na nakasalalay sa katahimikan tungkol sa trabaho
- isang kontrata na hindi isinalin o ipinaliwanag
- Magtrabaho para sa ibang employer nang hindi tinitingnan ang status

Praktikal na paalala: para sa mga tanong tungkol sa paninirahan at trabaho, suriin ang opisyal na impormasyon mula sa mga kinauukulang awtoridad, at para sa paglabag sa mga karapatan ng paggawa, makipag-ugnayan sa unyon, legal aid, o sa labor inspectorate.

Hindi idineklarang trabaho

Ang hindi idineklarang trabaho ay nakakasama sa manggagawa at sa pampublikong sistema. Nawawala sa manggagawa ang ebidensya ng oras ng serbisyo, insurance, sahod, at pinsala, at ang employer ay may kaugnayan sa panganib at pinansyal na may kaugnayan sa paglabag.

Ang hindi idineklarang trabaho ay maaaring

- magtrabaho nang walang rehistrasyon para sa sapilitang seguro at pagbabayad ng kontribusyon
- Trabaho nang walang kontrata sa trabaho o nakasulat na kumpirmasyon
- magtrabaho sa ilalim ng "student", copyright, craft o iba pang kontrata kapag ang trabaho ay may katangian ng ugnayan sa trabaho
- pagtatrabaho ng isang third-country national na salungat sa mga regulasyon sa pagpasok, paninirahan at trabaho
- pagbabayad ng bahagi ng sahod sa cash nang walang pampublikong kontribusyon o walang itinakdang dagdag

Mga Bunga

- nabawasan o walang oras ng serbisyo
- mas mahirap na access sa sick leave at occupational injury benefits
- mas mahirap na patunay ng aktwal na sahod
- panganib na mawalan ng permit o status para sa mga dayuhang manggagawa
- posibilidad ng pangangasiwa sa inspeksyon ng paggawa at mga parusa para sa employer

KAPAG NAITATAG ANG HINDI IDINEKLARANG TRABAHO

6 na buwan

May karapatan ang manggagawa na magparehistro para sa pensyon at health insurance 6 na buwan na ang nakalipas, maliban kung mapapatunayan na siya ay nagtrabaho nang mas maikli o mas matagal

Sino ang dapat kontakin at paano i-report ang breach

Sa loob ng employer

- agarang superbisor o awtorisadong kinatawan ng employer
- taong responsable sa proteksyon ng dignidad ng mga manggagawa
- espesyalista sa kaligtasan sa trabaho
- kinatawan ng kaligtasan sa trabaho ng mga manggagawa
- kinatawan ng unyon o unyon ng manggagawa

Sa labas ng employer

Ang State Inspectorate ng Republika ng Croatia ay may kapangyarihan na kumilos sa mga ulat sa larangan ng ugnayan sa paggawa at kaligtasan sa trabaho.

Pagsusumite ng ulat

Mga kontak ng State Inspectorate ng Republika ng Croatia

Ano ang dapat ihanda para sa ulat?

- □ pangalan, address, at PIN ng employer kung alam
- □ kontrata sa trabaho, mga annex, pay statement at bank
- □ mga larawan ng mga panganib o sira na kagamitan
- □ paglalarawan ng paglabag at ang panahon
- □ talaan ng oras, shift, at overtime
- □ mga mensahe, e-mail, utos at mga saksi

Mas kapaki-pakinabang ang malinaw na pag-uulat: sabihin kung sino, ano, kailan, saan, paano, at aling ebidensya ang ilalakip mo. Mag-ingat ng kopya ng isinumiteng ulat.

Ebidensyang dapat panatilihin

Madalas na nabubuo ang ebidensya bago ang pagtatalo. Kapag may alitan na, pinakamahirap ayusin ang oras ng trabaho, mga order, kondisyon, at aktwal na bayad.

Mga Dokumento
kontrata sa trabaho, mga annex, rehistrasyon/pag-deregister, payslip, kalkulasyon, mga sertipiko ng pagsasanay

Oras
ang sarili mong talaan ng oras ng trabaho, pagpasok/paglabas, ruta, order, iskedyul ng trabaho

Komunikasyon
SMS, e-mail, apps, platform messages, shift at task notifications

Mga Larawan
Mga panganib sa lugar ng trabaho, sira ang kagamitan, proteksiyon na kagamitan, lugar ng trabaho

Mga Saksi
Mga pangalan ng mga kasamahan, kliyente, superbisor, at mga taong nakakita sa kaganapan

Kalusugan
medikal na dokumentasyon, ulat ng pinsala sa trabaho, sick leave at mga natuklasan sa medikal

Huwag mangolekta ng personal na datos ng ibang tao nang hindi kinakailangan. Panatilihin lamang ang mga mahalaga para patunayan ang iyong sariling mga karapatan, at maingat na hawakan ang kumpidensyal na datos ng employer.

Buod para sa mga employer

Ugnayan sa paggawa

- nakasulat na kontrata sa trabaho o nakasulat na kumpirmasyon bago magtrabaho, napapanahong pagpaparehistro para sa mandatory insurance
- tumpak na tala ng oras ng trabaho
- Suweldo at payslip hindi lalampas sa ika-15 ng buwan
- tamang pagpaplano ng taunang bakasyon at oras ng pahinga
- tamang pamamaraan para sa pagtatapos ng trabaho at proteksyon ng mga karapatan

Kaligtasan sa trabaho

- pagsusuri ng panganib para sa mga gawain
- Pagsasanay at mga tagubilin bago magtrabaho nang malaya
- Tamang kagamitan sa trabaho at personal na proteksyon
- Mga medikal na pagsusuri para sa mga trabahong may espesyal na kundisyon sa trabaho
- mga palatandaan ng kaligtasan, unang lunas at paglikas
- kumikilos batay sa mga ulat ng panganib at pinsala

1. Idokumento ito
2. Ipaliwanag mo ito sa manggagawa
3. Tren
4. Suriin ang implementasyon
5. Ayusin ang mga kakulangan

Magandang gawain: Huwag ituring ang kaligtasan at karapatan ng mga manggagawa bilang "papeles", kundi bilang pang-araw-araw na sistema ng trabaho. Mas mura ang pag-iwas kaysa sa pinsala, multa, at alitan.

Mga Sanggunian at mga kredito sa larawan

Mga Legal at Institusyonal na Sanggunian

- Batas sa Paggawa (Labour Act) – pinagsama-samang teksto, Zakon.hr
- Batas sa Kaligtasan sa Trabaho (Labour Act) – pinagsama-samang teksto, Zakon.hr
- Regulasyon sa Halaga ng Minimum na Sahod para sa 2026 – Official Gazette 132/2025
- Batas sa Minimum na Sahod (Minimum Wage Act) – Zakon.hr
- Batas Laban sa Hindi Idineklarang Trabaho (Act on the Suppression of Undeclared Work) – Zakon.hr
- State Inspectorate ng Republika ng Croatia – Pagsusumite ng mga Ulat
- State Inspectorate ng Republika ng Croatia – Mga Contact

Mga Larawan at Grapikong Materyales

- Harness para sa mga Manggagawa sa Konstruksyon – National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), public domain, Wikimedia Commons.
- Mga Kagamitang Pangkaligtasan sa Trabaho – Atlantic Training LLC / Compliance and Safety LLC, CC BY-SA 3.0, Wikimedia Commons.
- Cologne, Germany – Industrial Work with Personal Protective Equipment 04 – Larawan ni CEphoto, Uwe Aranas, CC BY-SA 3.0, Wikimedia Commons.
- Mga Tagubilin sa Kaligtasan sa Lugar ng Konstruksyon sa China – RudolfSimon, CC BY-SA 3.0, Wikimedia Commons.
- Mundo de Entrega – Entregador na Nasa Kalsada – LeonardoSCunha, CC BY-SA 4.0, Wikimedia Commons.
- Logo ng URSH – Ibinigay ng kliyente.

Inihanda ni: URSH, Zagreb, Mayo 2026
Katayuan ng batas na ginamit at mga link na napatunayan para sa layunin ng paghahanda ng impormasyong ito hanggang Mayo 2026.