

Povjerenstvo za zakonodavstvo, kolektivne pregovore i zaštitu prava

Na temelju članka 36. Poslovnika o radu Gospodarsko-socijalnog vijeća i njegovih radnih tijela, a u skladu sa člankom 27. Poslovnika, Povjerenstvo za zakonodavstvo, kolektivne pregovore i zaštitu prava na 92. sjednici, održanoj 29. studenoga 2022. godine, razmatralo je **Nacrt konačnog prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu.**

Na osnovi rasprave i izjašnjavanja pojedinih članova Povjerenstva usvojeno je sljedeće

MIŠLJENJE

1. Vlada RH, Savez samostalnih sindikata Hrvatske i Matica hrvatskih sindikata podržavaju donošenje Nacrta konačnog prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu.
2. Hrvatska udruga poslodavaca ne podržava donošenje Nacrta konačnog prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu.
3. Ovom mišljenju prilaže se izdvojeno mišljenje Saveza samostalnih sindikata Hrvatske i Matice hrvatskih sindikata.
4. Ovom mišljenju prilaže se izdvojeno mišljenje Hrvatske udruge poslodavaca.

IZDVOJENO MIŠLJENJE SAVEZA SAMOSTALNIH SINDIKATA HRVATSKE

1. Članak 7. i 8. ZID ZOR-a – RAD NA IZDVOJENOM MJESTU RADA

Smatramo kako je svakom radniku, i onome koji radi na izdvojenom mjestu rada i onome koji radi na daljinu, poslodavac dužan nadoknaditi troškove u vezi takvog rada i pri tome predložimo da se propiše pravo radnika na naknadu troškova razmjerno broju dana u mjesecu koje je proveo na radu na izdvojenom mjestu rada i/ili radu na daljinu. Trenutni prijedlog predstavlja smanjenje prava dosada propisanim zakonom za radnike koji rade na daljinu, a za radnike koji rade na izdvojenom mjestu rada propisuje uvjet trajanja razdoblja takvog rada kao *'dulje od 10 radnih dana u jednom mjesecu,'* što je predugo i predstavlja gotovo polovinu (punog) radnog vremena.

Također, smatramo **da izvanredne okolnosti iz čl. 17. st. 6. ne bi trebale sprečavati poslodavca da s radnikom ugovori rad od kuće, a da su s druge strane mogućnosti zlouporabe prevelike (što je sa utvrđivanjem ozljede na radu, što ako poslodavac ako nakon 30 dana poslodavac ne može nastaviti poslovanje u svojim prostorima, a radniku nije prihvatljivo raditi iz vlastitog doma?).** Dobrovoljnost ugovaranja takvog rada o kojoj govori Okvirni sporazum ne može se utvrđivati u sudskog postupku, već pisanim oblikom.

Smatramo da bi se u uređenju ovog instituta svakako trebalo propisati **da nemogućnost radnika da na prijedlog poslodavca obavlja rad na izdvojenom mjestu rada, u svakom slučaju, neovisno o razlozima, ne predstavlja opravdan razlog za otkaz ugovora o radu, niti da zbog toga radnik smije biti stavljen u nepovoljniji položaj.** Dodatno, prijedlog

zakona trebao bi regulirati uvjete za povratak (svih) radnika na rad u prostore poslodavca, sukladno Okvirnom sporazumu.

Naposlijetku, smatramo da je potrebno propisati **da se stalnim radom na izdvojenom mjestu rada smatra rad na izdvojenom mjestu rada u trajanju od najmanje 1 dana tjedno**, sukladno tumačenju Okvirnog sporazuma. Navedeno je potrebno kako bi se otklonila tumačenja da je stalni rad na izdvojenom mjestu rada rad ugovoren kao u potpunosti izvan prostora poslodavca, a da je povremen sve ono što ne spada u tu kategoriju.

2. Članak 17. ZID ZOR-a – RAD NA ODREĐENO – AGENCIJSKI RAD

Smatramo da se ograničenje broja uzastopnih ugovora o radu mora primjenjivati i na ugovore o radu sklopljene s agencijama za privremeno zapošljavanje. Agencije bi trebale zapošljavati radnike na neodređeno vrijeme kako bi se pravilno ostvarivala njihova svrha, odnosno kako u ugovornom odnosu između radnika i agencije, 'rizik neustupanja' ne bi pao na radnika, nego bi ga snosila agencija kao poslodavac. Smatramo da je ovo nužno kako bi ne bi došlo do 'prelijevanja' dodatnih ugovora na određeno na agencije, odnosno kako bi se predloženo rješenje oko rada na određeno provelo dosljedno i dalo rezultate.

3. Članak 22. ZID ZOR-a – RASPORED RADNOG VREMENA

Predlažemo da se propiše da razumni rok u kojem je poslodavac u slučaju prijeko potrebe dužan obavijestiti radnika o rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni ne može biti kraći od 48 sati prije početka rada. Prijeku potrebu potrebno je ograničiti na okolnosti koje značajno utječu na poslovanje poslodavca, a koje poslodavac nije mogao otkloniti. Također, smatramo da je nužno propisati i pravo radnika da odbije takvu promjenu rasporeda, odnosno da zbog takvog odbijanja ne smije trpjeti štetne posljedice.

Što se tiče **prava radnika da odbije rad nedjeljom iz čl. 22. st. 8., 9. i 10.**, smatramo da je u st.8. **potrebno jasnije propisati postupak kojim radnik odbija takav rad**, kako bi se to pravo doista moglo ostvariti i kako bi poslodavac mogao planirati (odbija li radnik to nakon što sazna za odluku o rasporedu i je li to potrebno napraviti pisanim putem?). Također, smatramo da u st.9. treba **isključiti prijeku potrebu** za radom radnika kao razlog isključenje tog prava, kao i da bi zakon trebao **pobrojati djelatnosti** za koje se smatra da se rad mora obavljati i nedjeljom. Zbog svega ovoga smatramo da radnici ovo pravo u praksi neće moći ostvarivati, a da će eventualni pokušaj njegovog ostvarenje dovesti radnika u položaj pravne nesigurnosti. Naposljetku, smatramo bi, u st. 10. poslodavac trebao voditi računa da radniku osigura najmanje jedan tjedni odmor nedjeljom u razdoblju od **dva tjedna**.

Što se tiče st. 11. smatramo ovakvu odredbu izrazito štetnom i oštro joj se protivimo.

Ne samo da se ne propisuje pravo radnika na nedostupnost, nego propisuje da radnik u vrijeme korištenja prava na odmore i dopuste radnik nema pravo odbiti radni zadatak ako se radi o prijekoj potrebi, odnosno kad se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti! Podsjećamo predlagatelja da je pravo na odmor ustavno i zaštićeno ljudsko pravo. Smatramo da bi se ovo pravo jedino trebalo propisati kao zabrana poslodavca da kontaktira radnike (osim u slučaju više sile), te da ono mora biti poduprieto prekršajnom sankcijom (primjer portugalskog rješenja).

4. Članak 26. ZID ZOR-a – RASPORED RADNOG VREMENA

U odnosu na prethodno dostavljenu verziju teksta (Nacrt konačnog prijedloga) i dogovore u radnoj skupini, u ovoj verziji teksta iz opsega čl. 65. st. 6., odnosno radnika koji prekovremeno mogu raditi samo ako poslodavcu dostave pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, ispala je kategorija radnika koji rade s polovicom punog radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljna i roditeljska prava. S obzirom da je ovo bio zahtjev SSSH, odnosno da nismo dobili nikakvo objašnjenje zašto se u verziji Konačnog prijedloga ta kategorija radnika više ne spominje, molimo da ih ponovno uvrstite.

5. Članak 34. - 40 ZID ZOR-a – PLAĆA

Novim prijedlogom rješenja više se ne postiže svrha s kojom se krenulo u izmjene, da se definira koncept dodataka na plaću koji se neće moći obračunavati na plaću manju od minimalne (uključujući i najproblematičnije pitanje tzv. minulog rada). S obzirom na to postavlja se i pitanje koja se svrha razlikovanja dodataka na plaću i ostalih primitaka radnika iz st. čl. 90. st.3.. Dapače, koji je primjer ostalih primitaka iz čl.90. st.3. točke 3. i kako se i zašto se on razlikuje od primitaka radnika temeljem radnog odnosa iz čl. 90a, a koji se izrijeком ne smatraju plaćom. Stoga predlažemo **pročišćavanje teksta čl. 34.** kako ne bi bilo sadržajno i nomotehnički suvišnih dijelova. Također, predlažemo da se u čl. 90. st.5. propiše da se svi dodaci i ostali primici iz čl. 90. st. 3. ne smiju obračunati na iznos manji od iznos minimalne plaće, jer je to protivno svrsi tog instituta i stvara nejednakost među radnicima.

Smatramo također da je iza stavaka 5. i 6. članka 90.b potrebno propisati **i da se sam podatak o plaći ne smije proglasiti poslovnom tajnom, niti na drugi način zabraniti radniku da njime slobodno raspoláže, te da bi protivna odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog pravnog akta također bila ništetna.** Ovo je važno zbog raširene prakse takvog individualnog ugovaranja. Nužno je osigurati da radnici nisu ograničeni takvom odredbom pri kontaktu sa sindikatom i bilo kojim drugim osobama, te da nisu izloženi pravnoj odgovornosti pri raspolaganju takvim podatkom u svrhu zaštite. Također, zbog problema u praksi, smatramo kako je svrsishodno i dodatno normirati da se osnove i mjerila za isplatu plaća moraju učiniti dostupnima sindikatu i radničkom vijeću, a naročito u postupku kolektivnog pregovaranja.

6.Članak 50. ZID ZOR-a – TERET DOKAZIVANJA U RADNIM SPOROVIMA

Predlažemo da se u tekst čl. 135. trebalo dodati i st 7. koji govori o tome da je u slučaju spora u vezi s time je li **ugovor na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona, teret dokazivanja o sklapanju takvog ugovora na temelju Zakona, na poslodavcu.**

7. Članak 55. ZID ZOR-a – RAD PUTEM DIGITALNIH PLATFORMI

Smatramo da se predloženim rješenjem štite digitalne radne platforme od statusa poslodavca, te da je, **ukoliko predlagač već nije spreman odustati od uvođenja agregatora u tekst zakona, potrebno brisati st. 3. i 4. čl. 221d koji govore o oslobađaju digitalnih radnih platformi od solidarne odgovornosti.**

Također, **protivimo se brisanju riječi osobito u čl. 221m st. 2.** jer smatramo da zatvorena lista onemogućuje primjenu sudske prakse o statusu radnika koja već postoji u Republici Hrvatskoj.

IZDOJENO MIŠLJENJE MATICE HRVATSKIH SINDIKATA

Članak 8. ZID ZOR-a

Protivimo se odredbi članka 17.a stavka 1. točke 4. kojom se propisuje pravo na naknadu troškova nastalih u vezi s radom na izdvojenom mjestu rada samo ako je takav rad ugovoren kao stalan ili ako je razdoblje rada dulje od 10 radnih dana u jednom kalendarskom mjesecu. Smatramo kako je svakom radniku, neovisno o tome koliko takav rad traje, poslodavac dužan nadoknaditi troškove u vezi rada na izdvojenom mjestu rada i pri tome **predlažemo da se propiše pravo radnika na naknadu troškova razmjerno broju dana u mjesecu koje je proveo na radu na izdvojenom mjestu rada.** Također, naglašavamo da se ovom odredbom ostavlja mogućnost da se ugovorom o radu ugovori da radnik nema pravo na naknadu troškova, što smatramo neprihvatljivim. Riječ je o pravu radnika koje se kao minimum prava treba jamčiti Zakonom o radu te smatramo da, zbog činjenice da je radnik slabija strana u

radnom odnosu i da ima manju pregovaračku moć od poslodavca, ne treba ostavljati prostor poslodavcu da radnika kroz ugovor o radu liši prava koje mu Zakon o radu jamči.

Članak 17. ZID ZOR-a

Dok se u odredbi kojom se uređuje rad na određeno vrijeme uvodi dodatni osigurač kojim se nastoji spriječiti zlouporaba ovog oblika rada, u smislu ograničavanja broja ugovora o radu na određeno vrijeme koji se mogu sklopiti s jednim radnikom, istovremeno se u odredbi o radu putem agencija za privremeno zapošljavanje izričito propisuje da se navedeno ograničenje u tom slučaju ne primjenjuje. To neće doprinijeti zacrtanom cilju da se smanji udio rada na određeno vrijeme u ukupnoj zaposlenosti, a naročito broj kratkotrajnih ugovora o radu do 3 mjeseca na određeno vrijeme, po kojima RH prednjači na razini EU. **Predlažemo da se odredba članka 46. stavka 2. Zakona o radu briše te da se dosljedno kroz cijeli Zakon provodi mjera sprječavanja zlouporaba rada na određeno vrijeme.**

Članak 22. ZID ZOR-a

Smatramo da **stavak 10. u članku 60.a treba izmijeniti na način da isti jamči radniku najmanje dva tjedna odmora nedjeljom te da iz izričaja navedene odredbe bude jasno da mu poslodavac mora osigurati navedeno.** Slijedom navedenog, **predlažemo da u članku 60.a stavak 10. glasi:**

*„(10) Poslodavac kod kojeg se zbog organizacije rada u skladu s prirodom posla rad nedjeljom ne može isključiti, mora **osigurati radniku najmanje dva tjedna odmora nedjeljom u razdoblju od četiri uzastopna tjedna.**“*

Nadalje, u članku 60.a **potrebno je jasno propisati na koji način i u kojoj formi (usmenim putem ili u pisanoj formi) je radnik obavezan poslodavca obavijestiti o korištenju svog prava na odbijanje rada nedjeljom, precizno definirati i taksativno nabrojiti djelatnosti/poslodavce kod kojih se zbog organizacije rada u skladu s prirodom posla rad nedjeljom ne može isključiti te preciznije/uže odrediti pojam prijeke potrebe** kako se ne bi dogodilo da poslodavac svaku moguću situaciju definira kao prijeku potrebu i na taj način zaobiđe odredbe Zakona koje ograničavaju rad nedjeljom.

Članak 60. ZID ZOR-a

Zakonom o radu nije propisana prekršajna odgovornost poslodavca za neisplatu plaće u propisanom roku te stoga **predlažemo da se odredbe članka 229. dopune prekršajnom odredbom za poslodavca u slučaju ako radniku ne isplati plaću u propisanom roku.**

IZDVOJENO MIŠLJENJE HRVATSKE UDRUGE POSLODAVACA

Hrvatska udruga poslodavaca ne podržava tekst Konačnog prijedloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, iz sljedećih razloga:

Prije svega ovdje želimo izraziti svoje neslaganje s načinom kako je završio dvogodišnji rad Radne skupine (dalje: RS) sačinjene od predstavnika Ministarstva rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike (dalje: ministarstvo) i socijalnih partnera. Na žalost, nakon dvije godine rada, ministarstvo je odlučilo u zadnji trenutak intervenirati u tekst KP Zakona i to nakon što je s radom završila RS, na način da je mijenjano više, za poslodavce iznimno značajnih odredbi, o kojima se kroz čitavo razdoblje rada RS nije niti raspravljalo.

Prema našem sudu, radi se o potpunoj negaciji onoga što bi trebao biti korektan tripartitni socijalni dijalog.

Jedan od instituta koji je naknadno (između dva čitanja) uvršten u KP Zakona, a koji nam je sporan jest propisivanje postotka dodatka na plaću za rad nedjeljom u odredbe Zakona o radu (dalje: ZOR). Ministar Piletić je prvotno naznačio te je s RS komunicirao kako će se propisati naknada za rad nedjeljom u visini od 30% povećanja plaće radnika za rad nedjeljom. Unatoč

tome, dan prije sjednice GSV-a dobili smo KP Zakona u kojem se propisuje povećanje dodatka na plaću za rad nedjeljom na 50%, za sve radnike u Republici Hrvatskoj (dalje: RH), bez konzultacija sa socijalnim partnerima, bez analiza i obrazloženja, osim „obrazloženja“ da se radi o političkoj odluci kojom ova Vlada želi potaknuti kolektivno pregovaranje u RH.

Na žalost, nikako se ne možemo složiti s ovakvim argumentom i obrazloženjem, budući da se na ovaj način zapravo derogira volja onih (i sindikata i poslodavca) koji već preko dvadeset godina, primjerice u djelatnosti graditeljstva i u djelatnosti ugostiteljstva i turizma, kolektivno pregovaraju i imaju, kroz kolektivni ugovor dogovorena povećanja plaće radnicima za dan nedjeljom u visini od 30%.

Na ovaj način, propisujući zakonom postotak povećanja plaće radniku za rad nedjeljom od 50% Vlada RH zapravo zatire esencijalni socijalni dijalog sindikata i poslodavaca, kao njihovo autonomno pravo da se međusobno dogovaraju i država na taj način preuzima ulogu arbitra namećući rješenja bez prethodnih analiza i konzultacija.

Dodatno, prosječna visina dodatka za rad nedjeljom, a koji prosjek uključuje i *Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike* te *Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama*, iznosi 37%. Tako da smo, imajući i ovu činjenicu u vidu, dodatno neugodno iznenađeni ovako paušalnim i potpuno neargumentiranim propisivanjem povećanja od navedenih 50%.

Osim ove odredbe, nakon završetka rada RS i bez konzultacija s HUP-om, mijenjane su u zadnji trenutak i neke druge odredbe, primjerice:

- ograničenja u organizaciji tjednog radnog vremena vezana uz rad nedjeljom i pravo radnika da odbije isti;
- uvodi se pravo na nedostupnost za sve radnike, a ne samo za radnike koji rade na izdvojenom mjestu rada;
- poslodavcima je skraćen rok za davanje odgovora na zahtjev radnika da radi od kuće zbog usklađenja privatnih i poslovnih obveza s 30 na 15 dana;
- uvedena je nova i nejasna zaštićena kategorija radnika - „*radnik koji koristi dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust*“ ;
- mogućnost produženja probnog rada koji je prekinut izvanrednim događajem je ostavljena samo za slučaj bolovanja radnika;
- povećan je opseg radnika koji moraju dati pisanu suglasnost za nejednaki raspored radnog vremena.

Osim navedenog ostajemo pri prijedlozima koje smo dostavili tijekom dvogodišnjeg rada u svojim ranijim očitovanjima, pogotovo onima vezanim uz ograničavanje ugovora o radu na određeno vrijeme, diskriminaciju ne-članova sindikata naspram članova sindikata kroz uvođenje posebnih prava za članove sindikata i propisivanju iznimke od primjene objektivne odgovornosti poslodavca za ozljede na radu prilikom rada na izdvojenom mjestu rada.

Predstavnici Hrvatske udruge poslodavaca su, tijekom posljednje dvije godine unutar RS-a na sastancima uživo, ali i detaljno i analitički obrazloženim pisanim prijedlozima nastojali argumentirano raspraviti sporne i, zapravo, očekivano različite poglede koje socijalni partneri, po svojoj prirodi, imaju na pojedine institute predlažući moguća rješenja.

Na žalost, mišljenja smo kako, unatoč uloženom vremenu i trudu socijalnih partnera na kraju nismo iskoristili priliku i nismo dobili ZOR koji bi bio moderan, primjeren vremenu brzih promjena, već smo ovakvim prijedlogom otišli korak unatrag u smislu prenormiranja pojedinih instituta, nejasnih pa i potencijalno protuustavnih odredbi.

Prenormiranost ZOR-a zapravo je sužavanje prostora za poticanje kolektivnog pregovaranja, jer kada je sve propisano zakonom, razlozi zbog kojih se ulazi u proces kolektivnog pregovaranja, sužavaju se.

Argumenti koji su nam prezentirani za izmjene pojedinih instituta, primjerice kod ugovora na određeno i koje predlagatelj ističe kao mjerodavne da bi se ostvarili ciljevi iz *Nacionalnog plana oporavka i otpornosti*, već su dostignuti, no bez obzira na navedeno, išlo se u dodatna ograničavanja istog.

Zaključno, još jednom ističemo kako Hrvatska udruga poslodavaca, iz svega prethodno navedenoga, **ne podržava tekst Konačnog prijedloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu.**

Koordinator Povjerenstva

Dražen Opalić, v. r.