

# Uz izmjene i dopuna zakona o radu

**Dražen Opalić\***

*Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu usvojen je na sjednici Vlade 16. prosinca 2022., a stupa na snagu 1. siječnja 2023. godine, uz iznimku dva članka za koje je predviđeno odgodno stupanje na snagu. Radi se članku koji propisuje obvezu dostave svih kolektivnih ugovora ministarstvu nadležnom za rad, koji stupa na snagu 1. srpnja 2023. te o članku kojim se dodaje čitava nova glava Zakona s nizom novih odredbi koje uređuju rad putem digitalnih radnih platformi, a koji članak stupa na snagu 1. siječnja 2024. godine.*

## 1. Uvod

Redefiniranje radnog zakonodavstva dio je Programa Vlade Republike Hrvatske 2020.-2024., u okviru kojega je istaknut cilj – u dogovoru sa socijalnim partnerima, stvoriti kvalitetan okvir za poticanje poduzetničkih aktivnosti i osigurati dostojanstvene uvjete rada, uz maksimalnu zaštitu poduzetnika i radnika.

Ovim izmjenama i dopunama Zakona, koje su prilično opsežne, obuhvaćeni svi najvažniji programski ciljevi Vlade koji se odnose na redefiniranje radnog zakonodavstva, istim se ujedno nacionalno radno zakonodavstvo usklađuje s novim europskim direktivama te se provode obveze preuzete Nacionalnim planom oporavka i otpornosti 2021. – 2026., odnosno reforme u području komponente *Tržište rada i socijalna zaštita*, mjera *Unaprijeđenje radnog zakonodavstva*.

## 2. Direktive EU

Vezano za usklađivanje Zakona o radu s novim EU direktivama uglavnom se radi o dopuni materije važećeg Zakona o radu, kojom su značajno proširena prava radnika.

Zahtjevi Direktive o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u EU usklađeni su s novim okolnostima i praksama na tržištu rada. Sve fleksibilnije mogućnosti poslovanja i rada te rastući trend korištenja nestandardnih oblika rada utjecali su na to da se na europskoj razini zahtijeva od država članica EU da noveliraju nacionalne propise na način da istima omoguće prilike za nova zapošljavanja u takvim oblicima rada, ali istodobno i spriječe nepredvidivost u radnim odnosima te suzbiju tzv. radno siromaštvo.

Stoga se promjene koje su uvedene u Zakon radu odnose na: nove elemente radnog odnosa o kojima svaki radnik mora biti informiran već na početku svojega rada (npr. širi opseg podataka koje treba sadržavati ugovor o radu, ovisno o kakvom se ugovoru i obliku rada radi); na pravo radnika da zatraži prelazak s ugovora o radu na određeno vrijeme na ugovor o radu na neodređeno te da u slučaju nemogućnosti poslodavca da zahtjevu udovolji o tome dobije pisani obrazloženi odgovor; na nova minimalna prava iz radnog odnosa (npr. mogućnost produljenje probnoga

rada, ako je radnik bio privremeno odsutan zbog bolovanja ili korištenja roditeljskih i roditeljskih prava); na besplatno osposobljavanje zbog potreba rada, a koje se uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena.

S druge strane, Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi utvrđuje minimalne zahtjeve namijenjene ostvarenju ravnopravnosti muškaraca i žena u pogledu njihovih mogućnosti na tržištu rada i postupanja prema njima na radnome mjestu. Ista uzima u obzir osobne potrebe radnika koji su roditelji, ali isto tako uvažava i demografske promjene do kojih dolazi starenjem stanovništva te uslijed toga rastućom potrebom za skrbi.

Stoga se promjene koje su uvedene u Zakon radu odnose na sljedeće: radnicima koji su roditelji djece mlađe od 8 godina života ili koji pružaju osobnu skrb članu obitelji ili kućanstva zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga omogućuju se fleksibilni radni uvjeti, što podrazumijeva da će takvim radnicima biti omogućeno prilagoditi raspored radnog vremena, privremeno prijeći na rad od kuće ili privremeno dogovoriti s poslodavcem rad u nepunom radnom vremenu umjesto rada u punom radnom vremenu. Ujedno, uvedeno je novo pravo na neplaćeni dopust u trajanju od 5 radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi te novo pravo na odsutnost s posla jednom u kalendarskoj godini, kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga nastalog bolešću ili nesrećom prijeko potrebna radnikova trenutačna nazočnost.

U svjetlu takvih novih radnih i socijalnih politika EU te nastavno na uvođenje opisanih novih prava radnika u Zakon o radu, osigurano je da se ista učinkovito i primjenjuju, i to uvođenjem novih sankcija za poslodavce koji bi ta prava radnika mogli prekršiti.

## 3. Nacionalni plan oporavka i otpornosti

Vezano za reformske mjere kojima se provodi Nacionalni plan oporavka i otpornosti 2021. – 2026. (NPOO) važno je naglasiti da je istima značajno unaprijeđeno opće radno zakonodavstvo.

Stoga se promjene koje su uvedene u Zakon radu odnose na sljedeće: potiču se inovativni oblici rada poput rada

\* Dražen Opalić, mag.oec., Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, pomoćnik ministra, Zagreb

od kuće odnosno rada na daljinu te fleksibilni radni uvjeti radnika, a sve kako bi se, kroz bolju ravnotežu poslovnog i privatnog života, potaklo demografsku revitalizaciju Hrvatske. Sa istom svrhom, a osobito kako bi se osigurala stabilna i kvalitetna radna mjesta te predvidljivi uvjeti rada, Zakonom se provode dodatne mjere za sprječavanje zlouporaba prilikom sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme, pri čemu je nit vodilja bila da takav ugovor uvijek predstavlja iznimku, a ugovor na neodređeno vrijeme pravilo kod zasnivanja radnog odnosa. Nadalje, potiču se rad, zapošljavanje i rast plaća i to putem izmijenjenih i dopunjenih zakonskih odredbi o dodatnom radu za drugoga poslodavca, redefiniranjem odredbi povezanih s odredbom o prestanku ugovora o radu zbog navršene životne dobi, uređenjem rada koji se odvija putem digitalnih radnih platformi te jasnim definiranjem plaće i svih njenih sastavnih dijelova.

## 4. Sadržaj zakonskih promjena

### 4.1. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Iako je Zakon o radu, kao opći propis o radnim odnosima u Republici Hrvatskoj, već usklađen sa zahtjevima EU Direktive koja regulira rad na određeno vrijeme, uočene su određene anomalije u praktičnoj primjeni zakonskih odredbi koje uređuju ugovor o radu na određeno vrijeme.

Zakonske odredbe trebale bi sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme ograničiti na iznimne slučajeve, odnosno njihovo uzastopno neprekidno sklapanje uvjetovati objektivnim razlogom te njihovo vremensko trajanje ograničiti na maksimalno tri godine. Uz navedene zakonske „osigurače“ koji su predviđeni za suzbijanje zlouporaba ove vrste ugovora o radu u praksi, Zakon propisuje i pretpostavku sklopljenog ugovora na neodređeno vrijeme, ako bi ugovor o radu na određeno vrijeme bio sklopljen protivno tome Zakonu.

Međutim, prema podacima Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje unazad 6 godina, udio rada na određeno vrijeme u ukupno sklopljenim ugovorima kretao se oko 25% odnosno  $\frac{1}{4}$  svih sklopljenih ugovora o radu predstavlja ugovore privremenog trajanja. Iznimka je 2021. godina kada je udio ovih ugovora pao na 22% te se sličan trend nastavio i 2022. godini, no tome je pridonijela COVID kriza, uslijed koje je došlo do usporavanja gospodarstva, a nisu „produžavani“ niti raniji ugovori o radu na određeno vrijeme odnosno nisu sklapani uzastopni ugovori koji bi po redovnom tijeku stvari bili sklopljeni.

S druge strane, prema nešto drukčijoj metodologiji, i Eurostat prati pojavu privremenog zapošljavanja, pa je prema takvim pokazateljima za 2020. godinu, a koji su uspoređivi s drugim europskim državama, Hrvatska imala udio od 15,2% privremenih ugovora, dok je prosjek EU 27 bio niži i iznosio 13,5%. Nadalje, podaci za 2021. i 2022. nešto su bolji i Hrvatska se sada svrstala u prosjek EU.

Međutim, prema podacima istoga izvora Hrvatska je i dalje u vrhu ljestvice kada se govori o kratkotrajnim ugovorima. Radi se o ugovorima koji traju kraće od tri mjeseca i koje

ova statistika svrstava pod „prekarne ugovore“. Naime, u Hrvatskoj je udio takvih ugovora čak 4,2 %, dok je prosjek EU 27 tek 1,7%. Pri tome se, primjerice, navodi podatak za Njemačku, u kojoj je udio ovih kratkotrajnih ugovora 0,5%, dok po izrazito malom udjelu prednjače Bugarska sa svega 0,2 % te Češka i Estonija sa po 0,3%.

Imajući u vidu sve navedene službene pokazatelje iz kojih očigledno proizlazi visoki udio ove vrste ugovora o radu koji bi trebao predstavljati iznimku, te dodatno obzirom da europske statistike ukazuju da smo u vrhu ljestvice država po kratkoći trajanja privremenih ugovora, važan cilj zakonskih promjena jest svesti udio ugovora o radu na određeno vrijeme u okviru iznimki. To se postiže propisivanjem dodatnih „osigurača“ za suzbijanje zlouporaba ugovora o radu na određeno vrijeme, odnosno propisanim daljnjim ograničenjima, kao što su:

- ograničenje broja sklopljenih uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na tri ugovora u istom utvrđenom razdoblju od tri godine (iznimke su predviđene za zamjenu privremeno nenazočnog radnika, dovršetak rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova EU, agencijski rad kao i kod drugih objektivnih razloga, dopuštenim posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom
- produljivanje razdoblja od dva mjeseca između dva uzastopna ugovora koje se ne smatra prekidom razdoblja od tri godine na tri mjeseca,
- propisivanje obveze utvrđivanja objektivnog razloga za sklapanje prvog ugovora (što dosada nije bio slučaj pa se zaobilazilo sklapanje ugovora na neodređeno vrijeme uz probni rad) te definiranje objektivnih razloga,
- bolje definiranje „uzastopnosti“ ugovora koje prepoznaje zapošljavanje i kod tzv. povezanih poslodavaca (povezane poslodavce definiraju Zakon o trgovačkim društvima i porezni propisi). Prema navedenom kod prestanka ugovora o radu i sklapanju novoga kod povezanih poslodavaca smatrati će se (u pogledu tri ugovora u razdoblju od 3 godine) da se radi o jednom poslodavcu.

Također, sezonski poslovi su ograničeni na one poslove koji maksimalno u jednoj kalendarskoj godini traju do 9 mjeseci.

### 4.2. Ugovor o radu za stalne sezonske poslove

I dosadašnje zakonsko rješenje prepoznaje specifičnost stalnih sezonskih poslova, obzirom da se radi o organizaciji rada koji se u jednom dijelu godine obavlja, a u drugom dolazi do znatnog smanjenja ili prekida njegovog obavljanja, i to iz razloga što je takav posao u pravilu u posrednoj ili neposrednoj vezi s godišnjim dobima. Međutim, zbog prekidanja obavljanja poslova u razdoblju izvan sezone, Zakon je ove ugovore uređivao isključivo kao ugovore o radu na određeno vrijeme.

Stoga, dosljedno uvođenju novih značajnih ograničenja za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme, te imajući u vidu obilježja stalnih sezonskih poslova koji se zbog neprekidnosti mirovinskog staža približavaju ugovorima na neodređeno vrijeme u smislu sigurnosti radnog odnosa, i za stalne sezonske poslove osigurana je mogućnost

sklapanja ugovora na neodređeno vrijeme uz uvažavanje specifičnosti načina organizacije rada.

Pri tom se razlikuju dvije situacije: a) poslodavac ne odjavljuje radnika i plaća doprinose na najnižu osnovicu; b) poslodavac odjavljuje radnika (dolazi do mirovanja radnog odnosa), ništa za njega ne plaća, a radnik može zasnovati radni odnos s drugim poslodavcem.

Pored navedenog, ostaje i dalje mogućnost rada putem ugovora o radu na određeno vrijeme, ako su potrebe poslodavca za radom radnika privremenog karaktera. Međutim, i ovaj postojeći model je osuvremenjen i usklađen s potrebama tržišta rada, a osobito potrebama radnika. Naime, u razdoblju prekida rada (zbog čega u ovom slučaju dolazi do raskida ugovora o radu), poslodavac će i dalje plaćati produženo mirovinsko osiguranje, ali sada samo ako se drukčije ne sporazumi s radnikom. Razlozi zbog kojih bi radnik mogao zahtijevati sklapanje takvog sporazuma su isti oni kao i kod ugovora o radu na neodređeno vrijeme za stalne sezonske poslove, dakle osiguravanje mogućnosti legalnog rada za drugog poslodavca za vrijeme sezonskog prekida posla.

Time se, s jedne strane, jamči fleksibilnost obavljanja sezonskih poslova i za radnike i za poslodavce, a s druge osigurava stabilnost radnog odnosa te sprječava rizik od neprijavljenoga rada.

#### 4.3. Ugovor o dodatnom radu

Dosada važeće zakonske odredbe koje su poznavale mogućnost rada za drugog poslodavca u okolnostima kada radnik već radi u punom radnom vremenu, nisu bile usklađene s potrebama tržišta rada. Ograničenja koja Zakon nametao predstavljala su kruti okvir, administrativno opterećivala matičnog poslodavca te odvrćala radnika od mogućnosti ostvarivanja dodatne zarade odnosno pogodovala neprijavljenom radu.

Iako iz podataka Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje proizlazi konstantan rast ovog oblika zapošljavanja i rada, od njegovog uvođenja 2014. godine pa do danas, to je nedostatno, posebice ako se ima u vidu zainteresiranost kako radnika, tako i poslodavaca za takav rad.

Prema dosada važećoj zakonskoj odredbi u dodatnom radu bilo je moguće raditi do 8 sati tjedno, s time da je takav rad ograničavao i na godišnjoj razini na 180 sati. Kako je za legalan rad u dodatnom radu bilo potrebno kumulativno ispuniti oba uvjeta, dakle i ograničenje na tjednoj i na godišnjoj razini, proizlazi da je u slučaju stalnog angažmana u dodatnom radu tijekom godine, radnik mogao raditi tek oko 3,5 sata. Ako se tome pridoda i obavezna pisana suglasnost matičnog poslodavca, koji istu može i uskratiti, proizlazi da je zakonska odredba koja je uređivala fleksibilnu mogućnost rada zapravo bila nedovoljno fleksibilna i nepoticajna.

Stoga se ovim zakonskim promjenama ukida obveza izdavanja pisane suglasnosti, što je ujedno i zahtjev Direktive (EU) 2019/1152, te dosadašnju suglasnost zamjenjuje obavijest radnika matičnom poslodavcu da je sklopio ugovor

o dodatnom radu s drugim poslodavcem. Time se administrativno rasterećuje matični poslodavac, a drugom poslodavcu omogućuje lakše pronalaženje adekvatne radne snage na tržištu. Istodobno, radnike se potiče da češće i više koriste predmetnu zakonsku mogućnost.

U pogledu tjednog ograničenja od maksimalno dopuštenih osam sati, ono se ne mijenja, radi potrebe očuvanja ograničenja intenziteta rada radnika kojeg zahtijeva EU direktiva o radnom vremenu. Međutim, godišnje ograničenje od najviše 180 dozvoljenih sati rada ocijenjeno je nepotrebnim, pa je izvršeno njegovo brisanje. Time se značajno šire mogućnosti rada u dodatnom radu.

Štoviše, prepoznata je i potreba za kratkotrajnim, ali intenzivnijim radom za drugog poslodavca pa će tako biti moguće raditi i do 16 sati tjedno, ali samo pod uvjetom da se u okviru ugovorenog dodatnog rada (do najviše osam sati tjedno) radno vrijeme radnika nejednako rasporedi te da se takav nejednaki raspored radnog vremena prati u referentnim razdobljima koja nisu duža od četiri mjeseca. Iznimno bi se kolektivnim ugovorom moglo produžiti referentno razdoblje na šest mjeseci, dakle identično kao što se može produžiti i za redovan rad radnika kojemu je radno vrijeme nejednako raspoređeno.

Cilj ovakvog fleksibilnijeg zakonskog uređenja jest postići da s jedne strane, oni radnici koji žele stalno raditi u dodatnom radu to mogu u dužem trajanju, a s druge strane, oni koji žele povremeno intenzivno raditi putem ovog oblika zapošljavanja, da to sada mogu na legalan način. Ovime se suzbija i neprijavljeni rad kao neprihvatljiva društvena pojava sa širokim spektrom negativnih posljedica.

#### 4.4. Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu

Dosada važeći Zakon o radu sadržavao je samo jednu zakonsku odredbu koja se odnosila na uređenje rada od kuće radnika ili iz drugog prostora koji nije prostor poslodavca, a svjedoci smo da je u okolnostima pandemije bolesti COVID-19 rad od kuće s jedne strane, sačuvao zdravlje građana, a s druge sačuvao mnoga radna mjesta odnosno osigurao kontinuitet radnog odnosa. Iako nedostatna, spomenuta zakonska odredba bila je orijentir poslodavcima u tim okolnostima da se brzo prilagode na jedini mogući nastavak rada, onoga s izdvojenog mjesta.

Nadalje, činjenica je da se većina radnika i poslodavaca lako snašla u novim uvjetima i da im način rada od kuće radnika predstavljao mogućnost korištenja mnogih benefita, koje mnogi namjeravaju ostvariti i u redovnim okolnostima nakon pandemije.

Prema podacima istraživanja koje je proveo Eurofound, proizlazi da je 2019. godine, dakle u pret pandemijskoj godini, tek 3% zavisnih radnika (odnosno 5% ukupno radno angažiranih osoba u koje se ubrajaju samostalne profesije i samozaposlene osobe) uobičajeno radilo od kuće, da bi 2020. godine spomenuti udio od 3% narastao na čak 34% koji su se izjasnili da su isključivo radili od kuće.

Pritom valja istaknuti da mnoge poslove zbog svoje prirode obavljanja nije moguće raditi od kuće niti sa drugog

izdvojenog mjesta rada. Ovdje se misli na, primjerice, medicinske sestre, konobare, vodoinstalateri itd. Dakle, poslove koji traže manualni rad odnosno rad u izravnoj vezi sa strankama nije moguće obavljati od kuće. Tim je još veći značaj rezultata istog istraživanja Eurofounda koje procjenjuje da bi čak 37% zavisnih radnika u EU moglo svoje ugovorene poslove obavljati od kuće odnosno na daljinu (dakle više od 34% koliko ih se 2020. godine stvarno obavljalo na daljinu).

Slijedom navedenog, cilj ovog normativnog postupka izmjena i dopuna Zakona o radu bio je i poraditi na unaprjeđenju zakonskog instituta rada na izdvojenom mjestu rada te uvesti novi način obavljanja rada izvan poslovnih prostorija poslodavca – rad na daljinu.

To se postiglo jasnim određenjem pojma rada na izdvojenom mjestu (od kuće ili iz drugog prostora slične namjene), koji se sada razlikuje od rada na daljinu. Rad na izdvojenom mjestu rada predstavlja rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen temeljem dogovora radnika i poslodavca, a koji nije prostor poslodavca. Rad na daljinu podrazumijeva način organizacije rada koja se odvija uvijek putem digitalne tehnologije, a poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, a što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika.

Ugovor o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu, slično kao i do sada, zbog svoje specifične prirode, morat će sadržavati određene dodatne elemente kako bi se jasnije definirala prava i obveze ugovornih strana (npr. vezano za sredstva rada, naknadu troškova i sl.). Rad na daljinu fleksibilniji je oblik rada, zbog čega su obvezni elementi ugovora o radu nešto reducirani u odnosu na rad na izdvojenom mjestu.

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu moći će se obavljati kao stalan, privremeni i povremeni rad, na prijedlog radnika ili poslodavca, pod uvjetom da se ne radi o poslovima koji imaju štetan utjecaj na sigurnost i zdravlje radnika.

U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti (epidemija bolesti, potres, poplava, ekološki incident ili slične pojave) rad na izdvojenom mjestu rada će se privremeno, do 30 dana, moći obavljati i bez izmjene ugovora o radu. Nakon toga, a ako i nadalje bude postojala volja ugovornih strana da se rad obavlja s izdvojenog mjesta, poslodavac će biti dužan radniku ponuditi izmjenu ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora u slučaju rada na izdvojenom mjestu.

Nadalje, radi zahtjeva EU direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi, uvedena je obveza poslodavca da razmotri i pod određenim uvjetima prihvati zahtjev radnika za stalnim ili privremenim radom na izdvojenom mjestu rada (zbog zdravstvenih, roditeljskih potreba ili obiteljskih potreba).

#### 4.5. Zaštita dostojanstva radnika

Propisanim temeljnim obvezama i pravima iz radnog odnosa poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika

za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

U tu svrhu, poslodavac imenuje osobu zaduženu za primanje i rješavanje pritužbi. Sada se ta obveza imenovanja proširuje na dvije osobe koje moraju biti različitog spola, radi poticanja prijavljivanja, osobito onih nepravilnosti uzrokovanih spolom radnika/ce. Međutim, obveza imenovanja dvije osobe se odnosi samo na poslodavce koji zapošljavaju više od 75 radnika, a niti jedan poslodavac nema obvezu imenovati osobu/e iz redova svojih zaposlenika. Drugim riječima, ta osoba ili te osobe ne moraju biti radnici poslodavca koji ih imenuje.

#### 4.6. Posebna zaštita djece i maloljetnika

Važeći zakon propisuje kao opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa minimalnu životnu dob od 15 godina te poznaje mogućnost da se i neki posebni uvjeti propišu drugim propisom odnosno urede kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu. Tako, primjerice, Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, člankom 106. propisuje zapreke za zasnivanje radnog odnosa u školskoj ustanovi.

U okviru provedenog normativnog postupka dopunjen je i opći propis o radu uvođenjem zapreka za zasnivanje radnog odnosa, odnosno zapreka za rad, kada je u pitanju rad za poslodavca koji provodi učenje temeljeno na radu, povremeni rad redovitog učenika prema posebnom propisu odnosno organizira aktivnosti s djecom i maloljetnicima.

Navedene zapreke predstavljaju pravomoćna osuđivačnost ili vođenje postupka za određena kaznena djela počinjena na štetu djece i maloljetnika, i to za kaznena djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta.

Dokaz o osuđivanosti će poslodavac moći zatražiti od nadležnog suda, a o činjenici da se ne vodi kazneni postupak sam radnik /kandidat za zapošljavanje.

#### 4.7. Novi dopust i odsustvo s posla

U radnom odnosu radnik ima pravo na određene plaćene dopuste, a poslodavac mu na njegov zahtjev može omogućiti i korištenje neplaćenog dopusta.

Novo pravo na neplaćeni dopust morat će se osigurati radniku koji pruža osobnu skrb članu obitelji ili kućanstva zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga. Ova novina posljedica je usklađivanja s EU direktivom o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi, radi čega je bilo potrebno osigurati ovo pravo u trajanju od najmanje 5 dana godišnje.

Također, radi usklađivanja s istom EU direktivom, jednom u kalendarskoj godini poslodavac će morati dopustiti radniku odsutnost s posla kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga nastalog bolešću ili nesrećom, prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

#### 4.8. Plaća i naknada plaće

Obzirom da dosada važeći Zakon o radu nije sadržavao definiciju plaće, bilo je potrebno propisati pojam plaće i svih komponenti koje čine plaću radnika odnosno prepoznati njezinu strukturu da bude jasno što se smatra plaćom u smislu ovoga Zakona. Tako se uvodi definicija plaće kao primitka radnika koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljani rad u određenom mjesecu. Plaća se može sastojati od osnovne odnosno ugovorene plaće, dodatka i ostalih primitaka, pri čemu se navedeni pojmovi dodatka i ostalih primitaka, također, definiraju. U skladu s time, nastavno se uvodi i pojam primitaka temeljem radnog odnosa koji radniku pripadaju, a ne smatraju se plaćom (npr. božićnica, regres, troškovi za prijevoz i sl.).

Također, propisuje se obveza ugovaranja plaće u bruto iznosu jer nepostojanje zakonske odredbe koja bi sprječavala ugovaranje neto plaće nosi sa sobom niz negativnih posljedica po radnika. Također, paralelno je propisana i prekršajna sankcija za poslodavca koji se ovakve zakonske obveze ne bi pridržavao.

Iz sličnih razloga propisana je i dužnost isplate plaće na transakcijski račun radnika. Naime, uz isplatu plaće u gotovini, također, nerijetko se veže neprihvatljiva društvena pojava – neprijavljeni rad.

Nadalje, okolnosti vezane uz pandemiju COVID-19 ukazale su na nedostatnu fleksibilnost odredbe o naknadi plaće u slučaju prekida rada do kojeg nije došlo niti zbog krivnje radnika niti zbog krivnje poslodavca. Dosada važeća zakonska odredba propisivala je računanje naknade plaće u visini prosječne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca (osim ako nije drukčije ugovoreno).

Stoga je cilj ovih zakonskih promjena unaprijediti takvo rješenje te omogućiti veću otpornost poslodavca na moguće izvanjske, neočekivane promjene na tržištu, poštujući pritom pravo radnika zaradu kojom sebi može omogućiti život u takvom privremenom izvanrednom stanju.

Uvedena je nova zakonska odredba koja predviđa mogućnost niže visine takve naknade plaće u okolnostima izvanrednih događaja, i to u visini od 70%.

Isto tako, propisan je da se rad nedjeljom mora plaćati uvećano za 50% u odnosu na redoviti rad, a za ostala zakonska povećanja (prekovremeni rad, otežani uvjeti rada, noćni rad i rad blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi) radnik ostvaruje pravo na primjerena povećanja plaće (ako nisu uređena kolektivnim ugovorom, pravilnikom ili ugovorom o radu), s tim da za navedena povećanja osnovica se može biti niža od iznosa minimalne plaće.

#### 4.9. Poticanje duljeg ostanka u svijetu rada

Zakon o radu propisuje načine prestanka ugovora o radu, pa tako, između ostalog, kao razlog za prestanak utvrđuje navršениh 65 godina života radnika i 15 godina ostvarenog mirovinskog staža, uz mogućnost da se poslodavac i radnik drukčije dogovore.

Dakle, mogućnost ostanka u radnom odnosu nakon precizirane životne dobi ovisi o volji obje ugovorne strane. Iako je odredba usklađena sa Zakonom o mirovinskom osiguranju koji iste uvjete navodi kao minimalne uvjete za ostvarenje prava na starosnu mirovinu, s aspekta radnog odnosa predstavlja ograničavajuću okolnost radnicima koji se osjećaju spremnima za dulji ostanak u svijetu rada.

Stoga su ovim izmjenama i dopunama Zakona o radu uvedene određene novine, u svrhu poticanja duljeg ostanka u svijetu rada. Naime, izvršeno je usklađivanje povezanih zakonskih odredbi o otkaznom roku i otpremnini, i to izostavljanjem tih prava radnika u okolnostima u kojima je isti već stekao uvjete za ostvarivanje prava na starosnu mirovinu (pravo na drugu vrstu davanja) i u okolnostima u kojima takva prava više ne bi imala svoju svrhu (premošćivanje razdoblja do novog zapošljavanja). Navedeno predstavlja stimulaciju poslodavcima, prvenstveno financijske prirode. Ujedno je izostavljena obveza radničkog vijeća da suodlučuje kod otkaza radniku starijem od 65 godina života, čime se administrativno rasterećuju poslodavci koji u radnom odnosu zadržavaju ovakve starije radnike.

#### 4.10. Prava članova sindikata iz kolektivnih ugovora

U prosincu 2021. god., dakle neposredno pred reformu radnog zakonodavstva 2022. analizirano je nakon sedam godina stanje pokrivenosti radnika kolektivnim ugovorima u Republici Hrvatskoj. Iz ovog recentnog istraživanja proizlazi da je pokrivenost radnika kolektivnim ugovorima pala posljednjih godina i sada je na 46,5%. Hrvatska se s takvim udjelom svrstala u donji dio ljestvice EU država prema broju radnika na koje se primjenjuju kolektivni ugovori.

Pritom je potrebno naglasiti izrazito veliku korist koju svi radnici u Republici Hrvatskoj na koje se primjenjuje barem jedan kolektivni ugovor imaju od kolektivnog pregovaranja.

Temeljem analize međunarodnih i nacionalnih pravnih izvora koji reguliraju kolektivne radne odnose, anti diskriminacijskog prava te presuda europskih sudova, ocijenjeno je da bi propisivanje mogućnosti da se kolektivnim ugovorima ugovaraju neka povoljnija materijalna prava samo za članove sindikata predstavljalo legitiman cilj kako bi se ispravile prisutne neravnoteže između, s jedne strane, onih radnika koji financijski doprinose sindikalnom djelovanju, te s druge strane, ostalih radnika koji na jednak način konzumiraju prava ugovorena kolektivnim ugovorom.

Naime, ne dovodeći u pitanje jednako pravo svih na udruživanje, u okolnostima u kojima samo članovi sindikata financiraju proces kolektivnog pregovaranja kojim se pokušavaju ishoditi bolji, povoljniji uvjeti rada, ocijenjeno je legitimnim pozitivnim mjerama utjecati na pravedan položaj članova i nečlanova sindikata u radnom odnosu na koji se primjenjuje kolektivni ugovor.

Tako je uvedena mogućnost da, putem kolektivnog ugovora poslodavac i sindikati ugovore neka materijalna prava u većem opsegu za članove sindikata koji je pregovarao oko sklapanja kolektivnog ugovora. Prava o kojima bi se moglo pregovarati u navedenom smislu su materijalna prava koja

radnik ostvaruje temeljem radnog odnosa (npr. božićnica, jubilarna nagrada, otpremnina radi odlaska u mirovinu). Pritom, ne bi bilo moguće ugovoriti visinu takvih materijalnih prava koja bi na godišnjoj razini prelazila dvostruki iznos prosječne godišnje sindikalne članarine sindikata koji su pregovarali o sklapanju kolektivnog ugovora.

#### 4.11. Platformski rad

Uređenje rada koji se obavlja putem digitalnih radnih platformi najveći je izazov ovih izmjena i dopuna Zakona o radu.

Platformski rad jedan je od novih oblika organizacije rada koji omogućuje brzo razvijajuća tehnologija. Glavne vrste aktivnosti koje se obavljaju putem digitalnih radnih platformi su profesionalni zadaci, vožnja, domaćinstvo i mikro zadaci. Na hrvatskom tržištu rada djeluju platforme kao što su Bolt, Wolt, Glovo i druge.

Rad na platformi često je izbor za ljude koji žele fleksibilnost organiziranja svog rada i ravnotežu između poslovnog i privatnog života.

Nekoliko je ključnih izazova uređenja platformskog rada, a većina njih proizlazi iz radnog statusa. Naime, platformski radnici često se klasificiraju kao samozaposlene osobe. Pored toga, postoji i pravo samozapošljavanje na platformama.

Također, poslovni model utemeljen na algoritmima predstavlja značajan problem. Naime, platformski rad pokreću algoritmi, a nema dovoljno pravnih sredstava i nejasna je odgovornost u pogledu upotrebe algoritama.

Zbog toga je sadržaj dopune Zakona ovom novom materijom usklađen s Prijedlogom nove EU direktive o kojoj se tek raspravlja na europskim radnim skupinama, a tiče se poboljšanja radnih uvjeta u radu putem digitalnih platformi.

Dakle, pretpostavlja se postojanje radnog odnosa kao pravila tj. ugovora između digitalne radne platforme, a moguće i posrednika u takvom odnosu, koji se u Hrvatskoj uglavnom nazivaju agregatori (dviije vrste poslodavaca), te osobe koja radi preko nje. Drugim riječima, uvodi se presumpcija radnog odnosa, osim ako se drukčije ne dokaže. Cilj jest osigurati prava iz radnog odnosa velikom broju

angažiranih platformskih radnika koji sada poslove obavljaju putem raznih drugih ugovora različitih od ugovora o radu, ili čak u radnom odnosu, ali u sferi djelomično neprijavljenoga rada.

Nadalje, u cilju osiguravanja učinkovite zaštite radnih prava platformskih radnika uvodi se i solidarna odgovornost digitalne platforme u situacijama kada se kao poslodavac u takvom odnosu pojavljuje agregator (posrednik).

Istodobno se osigurava i ograničena fleksibilnost u dijelu povremenog rada za digitalne platforme, u okviru kojega ne dolazi do značajnijih primitaka osoba koje tako rade. Naime, prepoznata je iznimka prema kojoj se, zbog povremenog rada na platformi u okviru kojeg dolazi do minimalne zarade osobe, ne bi smatralo da se radi o radnom odnosu. Podaci o primitku osobe provjeravat će se putem sustava ePorezna, a dozvoljeni limit će predstavljati iznos od 60% bruto iznosa tri mjesečne minimalne plaće u pojedinom kvartalu u kalendarskoj godini.

Ujedno, zbog opisanih novih izazova na tržištu rada, a u svrhu učinkovitog nadzora, iznimno je važno pristupiti podacima o radu platformi i osobama koje rade preko njih. Zbog toga će se ustrojiti posebna evidencija poslodavaca koji posluju putem digitalnih platformi te će se pratiti podaci o obavljanju ovog novog oblika rada.

Zakonske odredbe koje uređuju ovu novu glavu Zakona stupit će na snagu s odgodnim rokom primjene, odnosno tek 1. siječnja 2024. obzirom da je do tada potrebno pripremiti informatičku infrastrukturu za evidentiranje i praćenje ovog novog oblika rada te donijeti dva provedbena propisa koji će u tehničkom smislu razraditi Zakonom utvrđene obveze.

#### 5. Zaključak

U okolnostima ekonomskog i društvenog oporavka bili su potrebni reformski iskoraci u području općeg radnog zakonodavstva, koje se u proteklom razdoblju pokazalo nedostatnim za pokretanje gospodarstva, odnosno nedostatnim za osiguranje odgovarajuće kvalitete radnih mjesta. Stoga su uvedene zakonske promjene ocjenjene nužnim osuvremenjivanjem općeg propisa o radu u Republici Hrvatskoj.

## AKTUALNA IZDANJA

Narudžbenicu za pretplatu na časopis, kao i za navedena izdanja možete pronaći na našoj internet stranici

[WWW.TIM4PIN.HR](http://WWW.TIM4PIN.HR)